CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent du patrimoine canadien

CHPC • NUMÉRO 106 • 1re SESSION • 42e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 1er mai 2018

Présidente

Mme Julie Dabrusin

Comité permanent du patrimoine canadien

Le mardi 1er mai 2018

● (0845)

[*Français*]

La présidente (Mme Julie Dabrusin (Toronto—Danforth, Lib.)): Bonjour à tous.

[*Traduction*]

Bienvenue. Aujourd'hui, nous commençons une nouvelle étude et mettons fin à une autre dans la même journée. C'est un nouveau départ. Maintenant, nous amorçons notre étude de la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration et au niveau des postes de cadres supérieurs des organismes artistiques et culturels canadiens.

Nous commençons avec trois témoins. Nous accueillions Mme Loewen, d'Opera.ca, Mme Badzak, de la Galerie d'art d'Ottawa, et Mmes Burns et Collins, du Centre national des arts.

[*Français*]

Nous allons commencer par Mme Loewen.

[*Traduction*]

Mme Christina Loewen (directrice exécutive, Opera.ca): Merci.

Opera.ca est l'association nationale pour l'opéra au Canada, qui représente 14 compagnies professionnelles de production de partout au pays ainsi que des entreprises affiliées, des sociétés et des personnes. Nous sommes reconnaissants de la possibilité de nous adresser au Comité concernant la question de la parité hommes-femmes et le félicitons d'étudier cet enjeu important.

La parité hommes-femmes est une question que le secteur de l'opéra prend aussi au sérieux que le gouvernement, et nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives visant à apporter un changement dans ce domaine, lesquelles sont harmonisées avec un grand nombre de nos recommandations. Je vais d'abord lire nos recommandations, puis je vous expliquerai un peu ce qu'elles veulent dire et comment Opera.ca leur a donné suite.

Notre première recommandation, c'est que le ministère du Patrimoine canadien commande une recherche d'analyse portant sur la représentation des sexes et la diversité afin que l'on puisse mieux comprendre l'étendue et la profondeur du problème et qu'il communique ces conclusions. Dans le secteur de l'opéra, collectivement, nous n'avons pas encore atteint la parité hommes-femmes parmi les cadres supérieurs et dans les conseils d'administration. J'affirmerais que, dans le milieu de l'opéra, ce sont les directeurs généraux, et non pas les directeurs artistiques, qui sont souvent les plus hauts dirigeants. Les chiffres actuels concernant la proportion de femmes à l'échelon des directeurs généraux se situent à 43 %. Comme notre secteur est petit, cela correspond à six femmes. À l'exception d'une seule, ces femmes dirigent toutes les plus petites organisations. La proportion de femmes aux conseils d'administration des entreprises au Canada est d'en moyenne 46 %, ou 90 postes sur 200.

Ces chiffres montrent une amélioration au cours des trois dernières années, car le secteur de l'opéra a récemment fait l'objet de nombreux changements à l'échelon des cadres supérieurs, lesquels ont amélioré notre parité. Des femmes ont été nommées à trois des huit postes de haute direction qui ont dû être pourvus au cours des trois dernières années. Nous avons également recueilli des données sur la parité dans le secteur, qui s'étendent au-delà de la haute direction et des conseils d'administration, jusqu'à des domaines tels que les chefs d'orchestre et les metteurs en scène, où il y a beaucoup de travail à faire avant que l'on puisse atteindre la parité. C'est très important parce que le Comité étudie l'aspect administratif et lié à la gouvernance de la situation et que nous nous penchons également sur la direction artistique.

Les recherches à venir comprendront des statistiques sur la parité dans tous les postes de direction d'une compagnie d'opéra afin que l'on puisse comprendre pleinement la profondeur du problème. La recherche est essentielle, non seulement pour ce qui est de comprendre le problème, mais aussi en tant qu'étape clé de l'établissement d'une base de référence afin que nous puissions mesurer les améliorations au fil du temps et établir des résultats ou attentes explicites relativement à la parité hommes-femmes.

Notre deuxième recommandation, c'est de travailler avec les organisations du secteur et avec des organismes nationaux de services dans le domaine des arts afin d'établir des cibles et des échéanciers réalistes et atteignables et d'échéanciers réalistes et qui peuvent être respectés pour l'atteinte de la parité hommes-femmes, si l'on adopte un modèle de quotas ou une approche norvégienne. En tant qu'association représentant le secteur de l'opéra, nous nous concentrons sur le changement en ce qui a trait à la parité hommes-femmes et sommes en train non seulement de déclarer des initiatives de changement, mais aussi d'établir pour le secteur des cibles et des échéanciers qui pourront être acceptés par les compagnies membres. Nous le faisons parce que nous comprenons qu'il est important que les déclarations de changement soient appuyées par des plans d'action, des cibles et des échéanciers.

Toutefois, en tant qu'association fondée sur l'adhésion, nous nous concentrons sur l'incitation au changement, car nous manquons de leviers pour le rendre obligatoire, mais nous croyons savoir que le ministère du Patrimoine canadien, en tant que bailleur de fonds, pourrait choisir une approche axée sur les quotas. Nous recommandons que, si un modèle de quotas est envisagé, le ministère du Patrimoine canadien travaille avec les organisations du secteur à l'établissement de cibles réalistes et atteignables, compte tenu du fait que la durée du mandat des membres du conseil d'administration de ces organisations et leurs contrats d'emploi ne sont pas tous les mêmes.

Notre troisième recommandation, c'est de fournir un financement destiné à des programmes de ressources humaines qui éliminent les obstacles perçus à l'avancement des femmes jusqu'à des postes de direction et qui mettent l'accent sur le mentorat et sur les postes d'adjoint. La controverse récente au sujet des postes supérieurs dans le milieu des arts et de la culture au Canada qui seraient occupés par des étrangers — et un article est paru pas plus tard qu'il y a quelques mois à ce sujet dans le *Globe and Mail* — est exacerbée par le fait que des hommes blancs étrangers ont été nommés à la plupart de ces postes. On utilise souvent la perception que l'on manque de Canadiens qualifiés et, par extension, de femmes qualifiées pour occuper ces postes supérieurs afin de justifier cette situation. Certains formulent l'hypothèse selon laquelle le bassin de talents du Canada est trop petit, et d'autres se plaignent du manque de postes d'adjoint. Il s'agit d'un problème lié au cheminement professionnel qui mène à ces postes de direction. En outre, de plus en plus de données probantes indiquent un préjugé lié au genre relativement à ce dont un dirigeant doit avoir l'air, c'est-à-dire principalement d'un homme. C'était un article du *New York Times* paru en mars.

Dans son récent article intitulé « Canadian Performing Arts Leadership Audit », qui faisait partie d'un document important de recherche final pour sa maîtrise en administration des affaires, la consultante Jeanne LeSage a souligné que les réponses données dans un sondage à des suggestions concernant la sélection, le perfectionnement et la formation de la prochaine génération de dirigeants du secteur comprennent des notes élevées pour le mentorat et les postes d'adjoint.

En ciblant la perception selon laquelle un dirigeant est un homme et qu'on manque de mentorat offert dans le cadre de postes d'adjoint, Opera.ca est en train d'élaborer un programme de réseautage et d'observation au poste de travail pour les femmes. Il jumelle des dirigeantes dans le domaine à des protégées, qui acquièrent de l'expérience à titre d'adjointe. Dans le cadre de ce programme, nous espérons également renforcer et banaliser la perception selon laquelle les femmes peuvent être des dirigeantes. Il ne s'agit là que d'un type d'investissement dans les ressources humaines qui, selon nous, pourrait générer un changement significatif en ce qui a trait à la parité hommes-femmes.

Notre quatrième et dernière recommandation concerne l'établissement d'un partenariat avec des organisations de services afin d'offrir du perfectionnement professionnel et du soutien à la formation sur la gouvernance de conseils d'administration dans des sujets comme les préjugés liés au genre, les pratiques inclusives, l'équité, la diversité et l'accessibilité.

Malgré nos intentions et nos efforts, nous reconnaissons que ce sont non pas les associations qui prennent les décisions relatives à l'embauche, mais bien les conseils d'administration. Il pourrait exister des préjugés inconscients dans les pratiques d'embauche. Dans le secteur de l'opéra, les conseils d'administration n'ont eux-mêmes pas atteint la parité. Afin d'inciter le changement et s'attaquer aux préjugés implicites et inconscients dans les pratiques d'embauche, notre organisation instaure une nouvelle série de documents sur la gouvernance concernant l'équité et l'inclusion à l'intention des membres de conseils d'administration dans le secteur de l'opéra. Cette série de documents portera principalement sur la notion de responsabilité organisationnelle, une définition élargie de la gouvernance organisationnelle qui comprend la responsabilité à l'égard d'un éventail d'intervenants, y compris les employés, les bénévoles, le gouvernement et la collectivité. On étudiera précisément la façon dont la représentation des sexes et la diversité aux conseils d'administration contribue à une plus grande responsabilité organisationnelle. Ce programme est un exemple de la façon dont un investissement dans la formation des membres des conseils d'administration pourrait contribuer à l'atteinte de la parité hommes-femmes.

En guise de dernier commentaire, j'affirmerais que cet investissement pourrait être combiné à l'annonce récente d'une formation sur la création de lieux de travail sans harcèlement dans le secteur des arts et de la culture.

Merci.

● (0850)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à Mme Badzak, de la Galerie d'art d'Ottawa.

Mme Alexandra Badzak (directrice et chef de la direction, La Galerie d'art d'Ottawa): Merci.

Bonjour. Je suis très heureuse de comparaître devant vous aujourd'hui. Je suis la directrice et chef de la direction de la Galerie d'art d'Ottawa, et je suppose que je représente aussi les nombreuses galeries d'art municipales et régionales de partout au Canada. Certains d'entre vous ont peut-être entendu dire que nous avons ouvert notre nouvelle galerie en fin de semaine passée et que cela a été un énorme succès.

De nombreuses personnes, y compris les médias, ont été agréablement surprises du rôle dominant qu'ont joué les femmes dans notre projet. Notre équipe professionnelle, principalement composée de femmes, et moi-même, ainsi que nos partenaires du secteur privé dirigés par des femmes et les membres clés de l'équipe du projet de construction, avons réalisé un projet incroyablement complexe de 100 millions de dollars. Il semble que nous ayons fait voler en éclats certains préjugés concernant qui doit participer et ce qu'il faut pour mener un projet à bien.

Comme notre organisation accueille favorablement cette période de transition et de croissance, le moment est propice pour réfléchir à cette culture de changement vers la parité hommes-femmes en ce qui a trait au leadership, aux obstacles qui pourraient encore exister dans le secteur et à ses conséquences sur le mouvement en faveur d'un travail décent dans le milieu des arts. Il est certain que les annonces récemment faites par Patrimoine canadien, par le Conseil des Arts du Canada et par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel concernant l'appui de la formation et le financement de l'admissibilité en ce qui a trait à des environnements de travail respectueux et sans harcèlement nous ont encouragés. Il s'agit d'une étape cruciale dans le travail visant l'établissement d'un nouvel environnement de leadership dans le domaine des arts pour améliorer la situation.

Selon une étude récemment menée par un magazine d'art canadien et fondée sur la liste des bénéficiaires d'un financement de base établie par le Conseil des Arts du Canada, les directeurs et les conservateurs des galeries d'art visuel canadiennes sont des femmes dans une proportion de 70 % et des hommes dans une proportion de 30 %. Cela semble être une bonne nouvelle, jusqu'à ce que l'on commence à examiner les postes importants au sein des institutions les plus puissantes du Canada et de l'Amérique du Nord dans son ensemble. C'est à ce moment-là que l'on observe une situation complètement inverse, où très peu de femmes occupent des postes supérieurs et où elles touchent 20 % de moins que leurs homologues masculins. Il semble malheureusement y avoir un plafond de verre dans les grandes institutions. Toutefois, il existe des exceptions dignes de mention — passées et présentes —, en particulier au Québec.

Des mesures doivent être prises aux plus hauts échelons des organisations de partout au Canada afin que plus de femmes soient nommées à des postes de direction. Les agences de recrutement de cadres doivent étendre leurs bassins et présenter plus de candidates, et les personnes qui prennent les décisions relatives à l'embauche des directeurs généraux des galeries et des musées doivent examiner consciemment leurs préjugés et reconnaître que l'expertise peut être obtenue à l'intérieur du Canada et détenue par des femmes.

Un grand nombre des rapports de recherche en RH que j'ai lus donnent à penser que les hommes font plus forte impression au moment de formuler leur vision et pour ce qui est d'incarner la confiance et l'expérience; ils donnent donc l'impression d'être des candidats plus solides. Il s'agit d'un préjugé que notre secteur perpétue. Dans le cadre de ma propre expérience des pratiques d'embauche, j'ai vu des candidates qui étaient bien équipées pour diriger. En entrevue, elles adoptent généralement un style différent. Elles pourraient affirmer leur expérience tout en reconnaissant les risques, en attribuant le mérite à d'autres personnes et en reconnaissant les aspects à améliorer.

Ces qualités doivent être attribuées non plus à de la faiblesse ou à un manque de confiance, mais plutôt à une force et à la capacité de communiquer honnêtement les activités et la situation dans leur ensemble. Être visionnaire ne consiste pas à gonfler son ego ou à employer un jargon sophistiqué afin de faire adopter à une organisation des plans qui ne sont pas viables. Être visionnaire, c'est reconnaître l'ensemble unique de circonstances qui touchent une organisation et qui, collectivement, la font avancer.

Dans l'ensemble du Canada, le secteur des arts profite de dirigeantes exemplaires qui ont apporté des changements positifs au sein de leur organisation. Parmi les exemples de ces changements, mentionnons le sauvetage de galeries et de musées en crise, des améliorations importantes des capacités organisationnelles, la construction et l'agrandissement d'installations, la collecte de fonds importants et l'augmentation considérable du nombre de visiteurs. Ce style de leadership préconise souvent des qualités comme une direction et un mentorat partagés et axés sur la compassion, la capacité d'adopter le changement et de rendre une organisation plus réceptive, et le talent nécessaire pour assurer une gestion financière saine.

En 2017, le Conseil des Arts du Canada a mis à jour ses politiques et exigé que les candidats au financement s'engagent à créer des politiques et des programmes organisationnels et artistiques qui reflètent la diversité de leur collectivité et de leur région géographiques. Maintenant, il demande que nous assurions la diversité au sein du personnel et — ce qui est encore plus important — au sein des conseils d'administration.

● (0855)

Aux échelons municipal et régional du pays, le secteur des arts est dominé par des dirigeantes qui ont monté dans la hiérarchie, qui ont établi des liens solides avec leur communauté et qui ont adopté un style de leadership authentique qui mène souvent à une excellence durable.

Les femmes mènent la charge pour s'assurer que les organisations du secteur des arts établissent et maintiennent des liens significatifs qui sont maintenant officiellement encouragés par les bailleurs de fonds et les gouvernements et qui encouragent implicitement, depuis des décennies, les organismes sans but lucratif du secteur à se responsabiliser à l'égard de leur mission et de leur collectivité. Pourtant, souvent, cet engagement à l'égard de la diversité n'a été ni reconnu ni appuyé; pire encore, il a parfois été miné par des membres de la direction. Il s'agit d'une situation très malheureuse.

Ce style de leadership authentique, qui a été reconnu par les organisations syndicales nationales dans leurs indicateurs, relatif au travail décent se retrouve de plus en plus au premier plan. De fait, notre propre organisation a été reconnue pour son travail dans le cadre du mouvement en faveur d'un travail décent par l'intermédiaire du réseau des organismes sans but lucratif de l'Ontario, dans son étude des pratiques prometteuses.

Plusieurs de nos pratiques ont été mentionnées, y compris l'équité et l'égalité salariales; une plateforme pour le partage des responsabilités liées au processus décisionnel, à la planification et à l'établissement de budget; des environnements de travail flexibles qui respectent les contraintes relatives au fait de prendre soin d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent; moins de postes contractuels et plus de postes permanents à temps plein, de mentorat et de possibilités de promotion; et des journées du mieux-être pour remplacer les congés de maladie.

Certes, nous savons qu'il y a des aspects à améliorer, notamment de meilleurs régimes d'assurance-santé et d'avantages sociaux ainsi que des politiques relatives au harcèlement qui comprennent un examen des mauvaises pratiques et des mauvais comportements.

En conclusion, je voudrais répéter l'appel lancé par d'autres organisations, comme celui de mon collègue de la Coalition canadienne des arts, afin que vous envisagiez d'adopter les recommandations suivantes: encore une fois, donner pour directive au ministère du Patrimoine canadien d'effectuer une analyse documentaire de la parité hommes-femmes dans le milieu des arts, en prêtant attention aux directeurs et aux conseils d'administration, car le secteur a besoin d'un tableau complet du problème; travailler avec le secteur des arts pour encourager les agences de recrutement offrant des services aux entreprises à s'assurer que toutes les recherches de cadres comprennent des candidats qui sont non seulement de sexe féminin, mais aussi des Autochtones, des handicapés, des allosexuels, des transgenres et des personnes de couleur; encourager le Conseil des Arts du Canada à étudier les pratiques exemplaires et à recueillir des données concernant les groupes prioritaires, car nous avons vraiment besoin de données complètes; fournir un financement destiné aux programmes de ressources humaines qui s'attaquent aux obstacles perçus à l'avancement des femmes; et offrir des possibilités de mentorat.

Merci beaucoup.

La présidente: Merci.

Mesdames Burns et Collins, du Centre national des arts, vous avez la parole.

[*Français*]

Mme Adrian Burns (présidente, Conseil d'administration, Centre national des arts): Merci, madame la présidente.

Bonjour, membres du Comité.

[*Traduction*]

Merci de m'avoir invitée à m'adresser au distingué Comité aujourd'hui au sujet de la parité hommes-femmes dans les organisations du secteur des arts aux échelons du conseil d'administration et de la direction artistique. Debbie Collins m'a gentiment offert de m'accompagner aujourd'hui, au cas où les députés souhaiteraient approfondir des questions sur le programme des droits de la personne et les enjeux touchant la parité au sein de notre organisation.

Nous voudrions remercier chacun des parlementaires ici présents de son aimable soutien à l'égard du Centre national des arts.

Le CNA est toujours heureux de s'adresser aux députés au sujet d'occasions qui s'offrent à lui et d'enjeux auxquels il fait face. Même si nous sommes situés juste en bas de la Colline du Parlement, nous sommes une organisation nationale qui agit à titre de catalyseur pour la diffusion, la création et l'apprentissage.

Chaque jour, nous collaborons avec des artistes et des organisations du domaine des arts de partout au Canada, et nous nous efforçons de changer les choses dans les collectivités de l'ensemble du pays. Notre rôle national accru est chapeauté par notre président et chef de la direction.

● (0900)

[*Français*]

M. Peter Herrndorf quittera son poste le mois prochain. Reconnu comme un leader et un visionnaire, il a fait rayonner les arts de la scène partout au pays.

[*Traduction*]

Il est également un chef de file dans un autre domaine: la diversité de genre. Grâce au plein appui du conseil de fiduciaires du CNA, notre équipe de la haute direction, dont 11 des 21 membres sont des femmes, s'est assurée que la parité hommes-femmes avait été atteinte.

L'équipe de la haute direction comprend Mme Jayne Watson, la chef de la direction de la Fondation du CNA, notre organe de financement privé.

Quant à notre équipe de direction artistique, cinq des sept membres, ou à peu près 71 %, sont des femmes. Il s'agit notamment de Cathy Levy, de Montréal, productrice générale, Danse; de Brigitte Haentjens, aussi de Montréal, qui dirige notre Théâtre français; de Jillian Keiley, de St. John's, Terre-Neuve, qui dirige le Théâtre anglais; de sa concitoyenne terre-neuvienne Heather Moore, qui est la productrice artistique de notre Fonds national de création; et, enfin, de Heather Gibson, une Manitobaine habitant à Halifax, qui dirige notre série des spectacles CNA Présente, mettant en vedette des musiciens canadiens.

De plus, trois de nos directeurs artistiques associés sont des femmes.

[*Français*]

Ces femmes, ces leaders, font partie des équipes de direction administrative et artistique du CNA. Elles nous aident à raconter les histoires du Canada et à mettre en valeur des voix féminines à l'échelle du pays. Elles inspirent les dirigeants et les futurs leaders du monde des arts et elles donnent l'exemple aux organisations artistiques d'ici et d'ailleurs.

[*Traduction*]

En outre, depuis quelques années, le CNA maintient une très bonne représentation générale des femmes au sein de ses effectifs. Selon le dernier rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi préparé par la Commission canadienne des droits de la personne en janvier 2016, les femmes sont bien représentées dans tous les groupes professionnels du CNA, et près de la moitié des postes sont occupés par des femmes. C'est un taux supérieur à la moyenne de l'industrie. À cet égard, nos bons résultats contribuent à une meilleure représentation des femmes dans l'ensemble de l'industrie.

Malheureusement, lorsque nous regardons le nombre de femmes occupant un poste de directrice artistique au Canada en général, nous avons encore beaucoup de chemin à faire. À un certain moment, l'an dernier, nous avons été surpris d'apprendre que Jillian Keiley, directrice de notre Théâtre anglais, était la seule directrice artistique parmi les plus grands théâtres sans but lucratif au Canada, en conséquence d'un certain nombre de changements qui sont survenus au cours des dernières années. Depuis, heureusement, nous avons vu la nomination d'un certain nombre de femmes brillantes au titre de directrice artistique. Il s'agit notamment d'Ashlie Corcoran, aux Arts Club de Vancouver, et d'Eda Holmes, au théâtre Centaur de Montréal. Quoi qu'il en soit, parmi les grands théâtres, les directeurs artistiques demeurent majoritairement des hommes.

Dans le monde orchestral, les directeurs musicaux sont principalement des hommes. Toutefois, les chiffres augmentent à l'échelon de la direction générale. Soixante pour cent des directeurs généraux des 10 grands orchestres du Canada sont des femmes.

[*Français*]

Dans le monde de la danse, on voit plusieurs femmes chorégraphes à la tête de compagnies, qu'elles ont parfois fondées elles-mêmes. Mais quand on se tourne vers les grands ballets, on voit que les femmes occupant des postes élevés, par exemple Karen Kain, au Ballet national du Canada, et Emily Molnar, au Ballet BC, sont plutôt rares.

[*Traduction*]

Dans l'industrie de la musique enregistrée, il y a une représentation importante des femmes aux échelons de la direction générale et de la direction artistique dans les grands festivals sans but lucratif, mais très peu de femmes sont aux commandes de festivals commerciaux. Pour qu'il y ait plus de femmes, un plus grand nombre d'entre elles doivent avoir la possibilité d'effectuer des stages et des formations en apprentissage et d'acquérir de l'expérience dans des postes de soutien. Toutefois, la plupart des organisations ne peuvent pas se permettre d'investir dans des employés à cet échelon, et les fonds destinés aux formations en apprentissage sont limités. Afin de contribuer à accroître le nombre de directrices artistiques, il faudra créer davantage de possibilités de formation.

Dans le domaine du théâtre, nous sommes encouragés de constater qu'un plus grand nombre de possibilités de formation deviennent accessibles. À Montréal, cette formation comprend le nouveau programme de direction artistique offert à l'École nationale de théâtre et le programme de maîtrise en gestion internationale des arts offert aux HEC. Il y a aussi le programme de maîtrise en leadership dans le domaine des arts de l'Université Queen's. Un autre programme sera bientôt offert dans l'Ouest, dont je n'ai pas encore le droit de parler à quiconque, et il s'agit d'une très bonne nouvelle.

Passons maintenant à un autre sujet et abordons les conseils d'administration. L'atteinte de la parité hommes-femmes à l'échelon des conseils d'administration est cruciale, en particulier dans les grandes institutions comme les centres des arts d'interprétation, les festivals, les orchestres et les musées. La bonne nouvelle, c'est qu'un grand nombre des organisations du secteur des arts du Canada tentent de se rapprocher de la parité hommes-femmes au sein de leur conseil d'administration. Dans le cadre de son initiative d'engagement, la Professional Association of Canadian Theatres a mis au défi les organisations du secteur de s'attaquer à l'inégalité entre les sexes, y compris au sein de leur conseil d'administration.

Il existe un mouvement semblable dans l'industrie de la musique canadienne. Comme vous le savez peut-être, le groupe Across the Board, dirigé par les chefs de file de l'industrie musicale Keely Kemp et Joanne Setterington, travaille avec un certain nombre de conseils d'administration sur la parité hommes-femmes dans l'espoir de créer une industrie plus saine pour tous. La cible de ce groupe de défense des droits est de 50 % de femmes aux conseils d'administration des organisations d'ici l'an 2020.

Nous croyons que le gouvernement fédéral fait de l'excellent travail pour ce qui est de s'occuper de la question de la parité hommes-femmes aux conseils d'administration d'organisations artistiques et culturelles au moyen de son processus ouvert de demande d'emploi et de nomination par le gouverneur en conseil. Grâce à ce processus, en partenariat avec le gouvernement fédéral, le Centre national des arts a été en mesure de recruter des membres remarquablement talentueux au sein de son conseil d'administration, qui a atteint la parité hommes-femmes. Il compte cinq fiduciaires de sexe féminin travaillant aux côtés de la présidente: notre vice-présidente, Susan Glass, de Winnipeg; Gail O'Brien, de Calgary, qui préside nos comités de la Planification financière — comme vous le savez, nous avons mené une importante campagne de construction —; Kim Bozak, de Toronto, experte en marketing, qui préside ce comité; et Tracee Smith, experte financière par définition, de Toronto. Parmi les hommes formidables qui siègent à notre conseil d'administration, mentionnons Don Walcot, de Montréal, qui préside les comités de vérification et des finances; et Enrico Scichilone, avocat, qui préside notre comité de la gouvernance, des nominations et de l'éthique ainsi que notre comité des ressources humaines. En outre, Maxime Pedneaud-Jobin, maire de Gatineau, et Jim Watson, maire d'Ottawa, sont membres d'office du conseil d'administration.

Mesdames et messieurs, voici ce qui est peut-être un fait nouveau utile. De surcroît, un grand nombre d'institutions à l'échelon du gouvernement possèdent des règlements administratifs qui leur permettent d'ajouter à leurs comités des conseillers ou des membres du conseil provenant de l'extérieur, tout comme on le fait dans le secteur privé. Ces membres ont droit de vote à l'échelon du comité et, comme vous le savez, les recommandations d'un comité sont des appuis solides pour un conseil d'administration. Nos membres du conseil d'administration provenant de l'extérieur comprennent également un certain nombre de femmes brillantes, y compris Toby Greenbaum, anciennement de Travaux publics; Susan Cartwright, qui a dirigé la fonction publique — les deux sont d'Ottawa —; Elizabeth Roscoe, de Chelsea; et Louise Sicuro, une leader culturelle exceptionnelle du Québec.

Enfin, madame la présidente, le président et chef de la direction et les équipes de la direction artistique et de la haute direction du CNA communiquent fréquemment avec leurs collègues de partout au pays, et ils fournissent parfois de l'aide à l'égard de questions touchant des affaires de gouvernance, quand on leur demande. Partout au Canada, des organisations du secteur des arts travaillent à l'amélioration de la représentation des femmes à l'échelon du conseil d'administration et de la direction artistique. Nous félicitons le gouvernement fédéral de prêter attention à cet enjeu, et nous sommes heureux de contribuer à cette cause importante de toutes les manières possible.

Pour conclure, au CNA, selon notre expérience, il est essentiel d'avoir une culture qui accorde de la valeur à la diversité pour atteindre la parité hommes-femmes au sein d'une organisation. Comment créer une telle culture? Eh bien, il faut commencer au sommet. Si une direction solide tente d'obtenir de la diversité au sommet — c'est-à-dire aux échelons de la haute direction, du conseil d'administration et de la direction artistique —, elle inspire le reste de l'organisation. Le résultat est une organisation plus équilibrée et inclusive qui reflète véritablement notre société.

● (0910)

[*Français*]

Merci beaucoup. Je serai ravie de répondre à vos questions.

[*Traduction*]

La présidente: Merci de tous les exposés.

Nous allons maintenant commencer par la députée qui a lancé cette étude, et je dois vraiment l'en remercier.

Madame Dzerowicz, vous disposez de sept minutes.

Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.): Merci infiniment, madame la présidente, et je vous remercie tous des excellents exposés présentés aujourd'hui.

Je suis députée pour la circonscription appelée Davenport. Elle est située dans la partie ouest du centre-ville de Toronto. Il y a beaucoup d'artistes et de créateurs à cet endroit qui m'inspirent tout le temps. Je tiens des rencontres avec eux; je les appelle des tables rondes de stratégie artistique. Cette question a été soulevée lors de la dernière séance, et je me suis dit qu'il serait bon que nous l'étudiions, afin de découvrir comment nous pourrons enfin arriver de l'autre côté, alors je veux vous remercier tous de votre présence.

Pourquoi l'équité hommes-femmes est-elle aussi importante dans le secteur culturel et artistique? Pourquoi est-il important pour nous de l'établir?

Mme Christina Loewen: Il y a un certain nombre de raisons pour lesquelles on pourrait vouloir obtenir la parité hommes-femmes. On pourrait vraiment faire valoir l'idée que la parité est un avantage en soi. Nous ne pouvons pas faire fi du fait que la moitié de notre population est composée de femmes; pourtant, leur représentation au sein des organisations ne reflète pas ce pourcentage.

Comme l'a indiqué Alexandra, les gens parlent de nombreux avantages et résultats, des effets que pourraient avoir des femmes plus nombreuses à occuper des postes de pouvoir, surtout lorsqu'il s'agit de siéger aux conseils d'administration et d'occuper des postes de la haute direction. Les gens croient que les femmes prennent des décisions différentes, que le fait d'en affecter davantage aux conseils d'administration et à des postes de direction pourrait entraîner une amélioration du rendement de l'entreprise ou de la responsabilité organisationnelle.

Le problème que pose le fait de tenter de définir exactement pourquoi il faudrait accroître la parité hommes-femmes au chapitre des postes de pouvoir ou le genre de résultats qu'on pourrait obtenir si on le faisait, c'est que, dans 10 ans, on se retrouvera avec un programme qui pourrait ou non permettre d'obtenir ces résultats, et l'initiative de parité fait ensuite l'objet de critiques.

Il faut vraiment faire attention. Les femmes n'ont pas créé ces problèmes. Toutefois, bien entendu, c'est l'initiative de parité que l'on blâmera, si ces résultats ne sont pas obtenus. Il est excellent d'avoir ces idées et d'attendre ces résultats, mais, en même temps, l'argument le plus solide est celui de la démographie.

Mme Julie Dzerowicz: J'aimerais approfondir les recommandations qui ont été présentées. Je les trouve excellentes. Deux d'entre vous ont dit que nous avons besoin de recueillir des données de base et de mener des études plus poussées pour dresser un portrait bien précis de la parité hommes-femmes dans l'ensemble du milieu.

J'espère que vous pourrez préciser un peu certains points. Pour moi, les organismes artistiques et culturels ne se limitent pas aux arts du spectacle ou aux arts visuels. Il s'agit aussi des organismes oeuvrant dans l'édition, la musique, le cinéma, etc. C'est un milieu très divers. Notre étude porte sur la parité dans les conseils d'administration et au niveau des postes de cadres supérieurs de façon générale, mais lorsqu'on parle d'un poste de « directeur artistique », c'est quelque chose qui existe seulement dans les organismes des arts du spectacle. Selon vous, quelles autres organisations devrait-on cibler avec cette recommandation?

Mme Alexandra Badzak: Je ne suis pas certaine de comprendre ce que vous me demandez.

Mme Julie Dzerowicz: Eh bien, dans le cadre de notre étude, nous devrions nous pencher sur les postes de cadres supérieurs de quelles organisations? Le poste de directeur artistique n'existe pas vraiment dans l'industrie du cinéma, alors comment pouvons-nous faire en sorte de ne pas négliger les postes au sommet de la hiérarchie de cette industrie?

Mme Alexandra Badzak: D'accord, je vois.

Évidemment, vous devriez examiner les postes de directeur artistique. Ensuite, il y a les postes de directeur général dans les organismes artistiques. Souvent, les deux vont de pair. Du côté des galeries d'art, le poste le plus élevé est souvent celui de directeur ou de directrice. Selon le cas, il peut y avoir un directeur-conservateur ou un président-directeur général. Vous allez devoir examiner ceux-là aussi si vous voulez que votre étude englobe les postes de cadres supérieurs dans ce milieu. La plupart du temps, le poste de conservateur est au sommet de la hiérarchie dans les petites organisations, du moins c'est le cas dans le secteur des arts visuels.Vous allez devoir examiner tous ces postes pour obtenir des données détaillées à ce sujet.

● (0915)

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

Une autre recommandation était d'offrir davantage de formation aux membres des conseils d'administration afin qu'ils soient sensibilisés aux préjugés inconscients. Je crois savoir que ce genre de formation est déjà offerte dans une grande mesure aux membres des conseils d'administration pour les universités. La recommandation est-elle donc de modifier la formation donnée ou d'en créer une nouvelle, que l'on ajouterait à la formation déjà offerte dans les grandes universités aux membres des conseils d'administration?

Mme Adrian Burns: Je dirais, madame la présidente, qu'il faudrait davantage de formation. Comparons avec ce qui se fait dans le secteur privé: il y a une dizaine d'années seulement, il aurait été étrange qu'une personne occupant un poste de directeur suive une formation. De nos jours, une personne aurait de la difficulté à obtenir un poste de cadre supérieur dans le secteur privé si elle n'a pas suivi une formation de l'ICD ou d'un autre groupe similaire au Canada. Je suis convaincue que cela pourrait aussi être fait dans la fonction publique et dans les organisations artistiques.

Dans la plupart des cas — probablement 99 % des cas —, ces postes sont des postes bénévoles. Par exemple, les membres du conseil d'administration du Centre national des arts y siègent bénévolement. Je crois qu'il est important de prendre cela en considération. Les gens ne voient pas ce genre de postes comme un gagne-pain. La conséquence est que ces postes attirent une foule de personnes très différentes qui ont besoin d'être orientées et formées.

La présidente: Il vous reste 40 secondes.

Mme Julie Dzerowicz: Il me reste une dernière question. Dans le reste du monde, y a-t-il un pays qui a réussi à instaurer la parité hommes-femmes dans le secteur artistique et culturel? Y a-t-il un autre pays qui a bien réussi et dont nous pourrions nous inspirer?

La présidente: Pouvez-vous nous donner le nom du pays seulement? Nous devons passer à la prochaine personne.

Mme Christina Loewen: L'Australie.

Mme Julie Dzerowicz: Merci beaucoup.

La présidente: La parole va maintenant à M. Van Loan. Allez-y.

L'hon. Peter Van Loan (York—Simcoe, PCC): Merci beaucoup.

J'ai deux ou trois questions très courtes à poser. Je vais m'adresser d'abord au Centre national des arts. D'après mes notes, sur 28 membres de votre conseil d'administration, 17 sont des femmes. Donc, il y a 60 % de femmes et 40 % d'hommes. Ce manque de parité entre les hommes et les femmes a-t-il entraîné des problèmes de rendement, selon vous?

Mme Adrian Burns: Je crois vous avoir bien compris, monsieur Van Loan, toutefois nous n'avons pas 17 membres dans notre conseil d'administration. Vous devez confondre, je crois, avec les postes de directeur ou de directrice artistique.

L'hon. Peter Van Loan: Vingt-huit membres siègent à votre conseil.

Mme Adrian Burns: Je suis désolée, mais je n'ai pas entendu le chiffre que vous avez dit.

L'hon. Peter Van Loan: D'après mes notes, votre conseil est constitué de 28 membres.

Mme Adrian Burns: Non. Excusez-moi, mais c'est faux.

L'hon. Peter Van Loan: Ça comprendrait les administrateurs émérites.

Mme Adrian Burns: C'est peut-être les administrateurs.

L'hon. Peter Van Loan: J'ai compté les administrateurs émérites.

Mme Adrian Burns: Oh, nous n'avons pas d'administrateurs émérites. Je m'excuse, j'aurais dû préciser cela. Je suis désolée, mais l'information que vous avez n'est pas exacte.

L'hon. Peter Van Loan: D'accord. Comment évaluez-vous la parité au sein de votre conseil?

Mme Adrian Burns: Avez-vous dit la parité dans notre conseil?

L'hon. Peter Van Loan: Oui. Combien de femmes et combien d'hommes siègent à votre conseil?

Mme Adrian Burns: Eh bien, nous avons atteint la parité.

L'hon. Peter Van Loan: Quels sont les chiffres?

Mme Adrian Burns: Cinq membres sur sept sont des femmes. Nous avons aussi des membres d'office.

L'hon. Peter Van Loan: Il y a donc un déséquilibre. Il y a cinq femmes et deux hommes.

Ce manque de parité a-t-il un impact sur votre rendement?

Mme Adrian Burns: À dire vrai, il y a quatre hommes, puisque deux maires, membres d'office, participent aux réunions du conseil et peuvent voter. Donc, il y en a cinq d'un côté et quatre de l'autre, comme à la Cour suprême.

L'hon. Peter Van Loan: D'accord.

Corrigez-moi si je me trompe, mais, d'après mes notes, le conseil d'administration de la Galerie d'art d'Ottawa compte 17 membres. Est-ce exact? Il y a 10 femmes, soit une proportion de 59 %. Encore une fois, il y a une répartition 60-40. Croyez-vous que ce déséquilibre a une incidence sur votre rendement?

Mme Alexandra Badzak: Je crois que cela nous a permis d'atteindre la réussite que nous avons connue.

L'hon. Peter Van Loan: D'après mes notes, le conseil d'administration d'Opera.ca compte 11 membres: trois femmes et huit hommes. Donc, il y a 29 % de femmes et 71 % d'hommes. Croyez-vous que ce déséquilibre a eu un impact sur le rendement d'Opera.ca?

Mme Christina Loewen: Nous savons que nous avons du travail à faire du côté de notre conseil d'administration. Donc, oui.

L'hon. Peter Van Loan: Cela a-t-il eu un impact sur votre rendement? Croyez-vous que cela a nui à votre organisation?

Mme Christina Loewen: Je crois qu'il y a clairement des choses que nous devons améliorer, et la parité au sein de notre conseil d'administration pourrait nous aider à arriver à une représentativité effective.

L'hon. Peter Van Loan: D'accord, merci.

● (0920)

Mme Adrian Burns: J'ai l'impression que vous m'avez donné ces chiffres pour me déstabiliser.

Des voix: Ah, ah!

L'hon. Peter Van Loan: Nous pouvons passer les noms en revue si vous le voulez.

Sur la liste, il y a les trésoriers, les directeurs et les administrateurs émérites.

Mme Adrian Burns: Non, je blaguais. Merci.

La présidente: Monsieur Shields.

M. Martin Shields (Bow River, PCC): Merci, madame la présidente.

J'aime énormément la façon dont l'immeuble du CNA a été rénové. C'est du bon travail. Cela le met en valeur, et je crois que les gens qui y viennent aimeront bien ce qui a été fait. Je sais que c'est mon cas. C'est du très bon travail.

Mme Adrian Burns: C'est très gentil. Merci.

M. Martin Shields: C'est dommage qu'il n'y ait pas plus de Canadiens qui viennent à Ottawa pour voir ce merveilleux bâtiment.

Il y a eu quelques commentaires à propos des ressources humaines. Vous avez aussi mentionné les agences de recrutement. J'ai un peu d'expérience avec ce genre d'agences, et je dois dire que je ne leur fais pas confiance parce qu'elles ne sont pas neutres. Lorsque les ressources humaines ont partie liée avec une agence de recrutement, je crois qu'il faut que le conseil d'administration établisse clairement et fermement ce qu'il veut. Donc, si vous retenez les services de chasseurs de têtes, intervenez-vous auprès des ressources humaines et des agences de recrutement sur la question de la parité hommes-femmes telle que définie par votre conseil d'administration?

Mme Adrian Burns: Nous avons un modèle bien défini, au gouvernement, madame la présidente.

Pour commencer, il va de soi que tout le monde peut présenter une demande. Ensuite, parmi la centaine de demandes reçues, les 25 candidats qui ont les qualifications requises sont retenus, puis le comité choisit la personne qu'il va recommander à la ministre... Notre processus a été établi par le gouvernement fédéral, et il semble fonctionner convenablement.

Pour ce qui est des institutions privées, je vais devoir demander à mes collègues de vous répondre.

Mme Alexandra Badzak: Je dirais que les organisations des arts visuels utilisent beaucoup les agences de recrutement. Ensuite, les candidats sont habituellement proposés à un comité d'embauche composé de membres du conseil d'administration.

M. Martin Shields: Votre conseil donne-t-il une orientation claire et ferme quant aux candidats que l'agence de recrutement devrait proposer?

Mme Alexandra Badzak: Encore une fois, je ne parle pas de mon organisation en particulier, mais, d'après ce que j'ai vu dans l'ensemble du Canada dernièrement — les embauches récentes —, il semble que les agences de recrutement font toujours les mêmes recommandations aux comités d'embauche et aux conseils d'administration. Pour être honnête, pour reprendre le point que Christina a soulevé, on voit souvent des candidats venant de l'étranger de nos jours.

M. Martin Shields: Je crois que c'est là où je voulais en venir: les agences de recrutement proposent les candidats qui, selon eux, sont les meilleurs, et, à moins que votre conseil d'administration ait beaucoup de détermination, vous n'avez pas vraiment d'autres possibilités que de choisir parmi les candidats proposés.

Mme Alexandra Badzak: Je dois admettre que c'est vrai.

M. Martin Shields: Vous avez mentionné les ressources humaines; donc, il s'agit d'une fonction des ressources humaines. Vous avez aussi parlé de perfectionnement au sein du conseil d'administration. C'est quelque chose de très important, parce que si les membres du conseil d'administration n'ont pas de rigueur ou d'idée claire de ce qu'ils veulent, ils vont faire ce que les autres proposent.

Mme Christina Loewen: Je suis d'accord avec ce que vous dites. Je crois que ce pouvoir tient aux politiques et aux processus que le conseil d'administration a le pouvoir de réglementer. Avec les agences de recrutement, il faut réglementer ce genre de choses et avoir une discussion égalitaire et bilatérale à propos de la parité dans les organisations à but lucratif. C'est ainsi qu'on peut orienter le travail des agences de recrutement.

Je crois donc que le conseil d'administration détient le véritable pouvoir.

M. Martin Shields: Absolument.

Mme Adrian Burns: Madame la présidente, pourrais-je ajouter une observation?

Nous n'utilisons pas les agences de recrutement, monsieur Shields, pour les postes de cadres supérieurs ou de gestionnaires. Je suis d'accord avec vous jusqu'à un certain point, puisqu'il y a eu quelques processus de recrutement dans le secteur privé au sein des conseils dont je fais partie. Cependant, je suis contente de pouvoir dire que nous n'avons pas utilisé d'agences de recrutement lorsqu'il a fallu embaucher notre dernier président-directeur général.

La présidente: Merci beaucoup.

[*Français*]

Nous donnons maintenant la parole est à M. Nantel.

M. Pierre Nantel (Longueuil—Saint-Hubert, NPD): Merci, madame la présidente.

Merci à tous. Ce sont des présentations très éloquentes, parce que je pense que le milieu culturel est — en tout cas, on peut le croire — de nature progressiste au départ, et probablement plus que d'autres secteurs.

Madame Burns, vous avez évoqué le fait que cela devait venir d'en haut. Bien évidemment, vous êtes un parfait exemple de cela, vous-même et votre conseil d'administration. Par contre, je me demande parfois si nous n'avons pas un problème de gestion intermédiaire dans la société lorsqu'il s'agit d'atteindre la parité.

En effet, nous pouvons avoir des organisations comme la vôtre qui mettent cela en avant concrètement, de haut en bas, mais nous avons un problème. Pourrions-nous faire quelque chose pour générer de l'intérêt pour ces postes chez les candidates susceptibles de se manifester afin de les occuper?

Je pense, par exemple, au témoignage d'une bénévole du Musée de la femme à Longueuil, qui a un jour organisé une activité pour les femmes afin de les inciter à participer au conseil d'administration d'entreprises qu'elle connaissait, et à présenter leur candidature.

L'entrepreneur Alexandre Taillefer a pris la peine de faire une présentation pour inciter des femmes à le faire. Ce genre d'initiative serait-il un exemple de ce que nous pourrions accomplir? D'après moi, vous avez de beaux exemples à exploiter et à démontrer. Toutefois, les candidatures naturelles ne semblent pas courir les rues.

● (0925)

[*Traduction*]

Mme Adrian Burns: Si la question vise à savoir ce qui peut être fait au niveau des cadres intérimaires, madame la présidente, je crois que nous faisons de l'excellent travail pour ce qui est d'encourager nos employés et notre personnel à postuler un poste de cadre supérieur. Vous savez déjà qu'il y a un conseil d'administration, mais il y a aussi les nominations faites par le gouverneur en conseil qui font l'objet d'un processus très rigoureux. Certains membres du conseil d'administration, dont moi-même, y ont participé quelques fois pour différents postes. Je crois que nous faisons tout ce que nous pouvons pour l'instant, et nous allons continuer à surveiller la situation. Cela a beaucoup d'importance pour nous, et je vous remercie des commentaires positifs que vous avez eus sur le Centre national des arts.

M. Pierre Nantel: Je ne veux pas parler des nouveautés, mais le Centre national des arts est plus accueillant que jamais; c'est devenu un endroit agréable où on peut savourer la culture.

[*Français*]

Madame Badzak, vous avez raconté à quel point vous êtes fière — et à juste titre — de la parité au sein de votre organisation. Concrètement, comment êtes-vous arrivée à ce résultat?

[*Traduction*]

Mme Alexandra Badzak: Le secteur est majoritairement féminin, et je ne fais qu'engager les meilleures personnes. Donc, nous avons atteint la parité grâce à l'environnement et aux excellentes candidatures que nous avons reçues.

[*Français*]

M. Pierre Nantel: Pendant que nous sommes ici, et qu'il y a des gens qui s'intéressent à ce point à la culture, j'aimerais donner un avis de motion.

J'ai apporté 12 copies du texte. Je demanderais au greffier et au personnel de venir les chercher.

Vous allez voir que c'est très pertinent. Cela concerne la vente d'un tableau de Chagall par le Musée des beaux-arts du Canada, à Ottawa. Cela est un enjeu qui souligne bien à mon avis l'importance de notre comité. On ne voudrait pas que la politique se mêle des politiques des musées nationaux, mais un comité comme le nôtre peut le faire et j'aimerais donc vous soumettre une motion.

L'Agence de presse QMI et *The Globe and Mail* ayant évoqué la pertinence d'une intervention du ministre suivant certains aspects de la loi, la motion vise à demander à recevoir des membres de la direction du Musée ainsi que la personne responsable des politiques.

Le texte de la motion est ainsi rédigé:

> Que le Comité invite la présidente du conseil d'administration et le directeur général du Musée des Beaux-arts du Canada, Françoise Lyon et Marc Mayer, la présidente de la Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels, Sharilyn J. Ingram, et le ministère du Patrimoine canadien, d'ici 45 jours, pour expliquer leurs décisions concernant *La tour Eiffel* de Marc Chagall et *Saint Jérôme entendant la trompette du Jugement dernier* de Jacques-Louis David, ainsi que pour rendre des comptes au Comité sur les coûts en fonds publics de ces décisions.

Je n'avais jamais entendu parler de ces peintures et maintenant, tout le monde les connaît. Cette histoire passionne les gens. Je pense que notre comité est en mesure de faire un peu de lumière sur cette situation.

Quand nous présentons une motion de ce genre, il faut interrompre la séance, à moins de l'avoir annoncée longtemps d'avance. Je pense que vous êtes les mieux placés et que vous êtes le meilleur public pour comprendre combien c'est pertinent.

Je m'excuse. Nous pouvons repousser le vote si vous le voulez, mais je tenais à vous présenter la motion.

Mon temps de parole est certainement terminé.

La présidente: Merci de la présentation.

Comme vous le savez, monsieur Nantel, vous avez 48 heures pour présenter votre motion, alors nous allons la mettre de côté et nous voterons plus tard.

M. Pierre Nantel: Merci beaucoup.

● (0930)

La présidente: Nous allons donner la parole à Mme Dhillon, qui dispose de sept minutes.

[*Traduction*]

Mme Anju Dhillon (Dorval—Lachine—LaSalle, Lib.): Bonjour à tous les témoins. Merci d'être venus ici aujourd'hui.

Je vais poser des questions de nature générale et je vous invite toutes à vous exprimer. Je veux que vous ayez toutes la chance de répondre.

Pour commencer, j'aimerais souligner que vous avez toutes énormément d'expérience. Madame Burns, je crois que vous travaillez depuis 18 ans dans le milieu. Après toutes ces années, avez-vous remarqué des tendances en ce qui a trait à la parité hommes-femmes et au rôle des femmes dans le milieu artistique?

Mme Alexandra Badzak: Comme je l'ai mentionné, il est incontestable que le secteur des arts visuels est dominé par les femmes. Cependant, en ce qui concerne les organisations les plus importantes du pays — celles qui ont les plus gros budgets —, le passage des organisations municipales aux grandes organisations régionales et nationales semble difficile. Il ne semble pas y avoir au Canada de bassin d'administrateurs prêts à occuper ces postes. À dire vrai, nous voyons souvent des candidats étrangers pourvoir ce genre de postes au Canada.

Mme Adrian Burns: Dans le domaine de la direction artistique, nous déployons énormément d'efforts pour atteindre la parité, et nous croyons que nous y sommes arrivés dans tous nos programmes. C'est une priorité que le Centre national des arts ne perd jamais de vue. Parmi nos huit directeurs artistiques, cinq sont des femmes, et nous avons aussi trois directrices adjointes. Tous les départements responsables de nos programmes savent pertinemment que la parité est importante, et tous, sans exception, prennent les moyens nécessaires pour renforcer la parité.

Mme Anju Dhillon: Merci.

Madame Leowen?

Mme Christina Loewen: Comme l'a souligné ma collègue, Alexandra, on observe une tendance similaire dans le milieu de l'opéra. J'ai dit que nous faisions bonne figure au chapitre de la parité dans les postes de cadres supérieurs au sein des compagnies d'opéra. Je crois que la proportion était de 43 %; nous approchons de la parité.

Cependant, comme je l'ai mentionné, tous ces postes sont occupés par des femmes, dans les plus petites compagnies d'opéra du Canada, et cette tendance se maintient. Nous voyons la tendance se poursuivre dans la prochaine génération de compagnies d'opéra. Nous avons un solide réseau de compagnies d'opéra indépendantes, à Toronto, et la plupart sont dirigées par des femmes. Donc, encore une fois, c'est une tendance qu'on peut observer dans les petites organisations. Si on s'en tient aux chiffres, on pourrait croire que tout va bien, mais, en réalité, il manque encore de parité au sein des organisations importantes, où les cadres ont un véritable pouvoir et de l'influence.

Mme Anju Dhillon: Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ce genre d'obstacles existe encore en 2018?

La question est ouverte.

Mme Christina Loewen: Je crois qu'il y a certaines opinions ainsi que certaines fausses idées qui doivent être changées, relativement à l'image qu'on se fait d'un leader et des qualifications dont une personne a besoin pour diriger une grande organisation. Il faut aussi changer le processus d'embauche des compagnies. Vous avez mentionné, entre autres choses, que c'est un thème récurrent. Les gens qui effectuent les études font souvent l'observation qu'il n'y a pas suffisamment de candidates, mais ce n'est qu'un mythe ou une autre façon de présenter la réalité. Je crois vraiment que ce serait une question à examiner. Il y a des données très intéressantes que l'on peut tirer des études. J'aimerais vraiment pouvoir vérifier la véracité de ce genre d'observations, parce que c'est quelque chose que j'entends souvent. Pourquoi ne pas faire une étude là-dessus? Vérifions combien de femmes postulent véritablement à des emplois de cadres supérieurs, afin d'avoir les véritables faits et pas seulement des phrases toutes faites répétées sempiternellement.

Par rapport à la parité hommes-femmes, il faut qu'il soit clair qu'il ne s'agit probablement que de la première étape de nos efforts pour accroître la diversité au sein de nos organisations. Nous voulons que nos organisations reflètent la diversité de la population canadienne, et l'une des façons les plus simples d'y arriver est d'abord de veiller à la représentativité des sexes au Canada. Donc, la première étape est de trouver une façon d'atteindre la parité hommes-femmes, car il s'agit pratiquement de la même chose. La parité hommes-femmes fait partie de notre objectif en matière de diversité. Ce ne sera pas facile, mais c'est la bonne chose à faire.

● (0935)

Mme Adrian Burns: Le message aussi est important, madame la présidente.

J'aimerais prendre un moment pour vous parler d'un projet de notre orchestre, intitulé Réflexions sur la vie. Afin de monter cette énorme production, nous avons embauché trois compositrices et un compositeur de différentes régions du Canada. Je ne vais pas les nommer, mais ils sont très reconnus dans le milieu. Il s'agit de l'histoire de quatre célèbres Canadiennes: Roberta Bondar, Rita Joe, Alice Munro et Amanda Todd, la jeune femme qui s'est enlevé la vie. Nous avons créé de magnifiques oeuvres orchestrales sur elles pour en faire un spectacle. Nous avons parcouru le Canada et avons connu beaucoup de succès. C'est la création des cadres supérieurs de notre orchestre.

Tous ces efforts, nous les déployons aussi dans le milieu du théâtre ainsi qu'ailleurs, et je crois que le message se répand d'un océan à l'autre, monsieur Shields. Même si notre immeuble est ici, nous diffusons notre message, et je crois que nous avons montré à quel point il est important qu'il y ait des femmes dans ce genre de poste dans le milieu artistique.

Mme Anju Dhillon: Combien de temps me reste-t-il?

[*Français*]

La présidente: Il vous reste une minute.

[*Traduction*]

Mme Anju Dhillon: Voulez-vous ajouter quelque chose, madame Badzak? Êtes-vous d'accord avec Mme Loewen lorsqu'elle dit que ceux qui disent qu'il n'y a pas suffisamment de femmes qui postulent des postes de cadres ou des postes de pouvoir ne font que répéter des phrases toutes faites?

Mme Alexandra Badzak: Je suis tout à fait d'accord. C'est aussi un sujet qu'il faudrait étudier. Je fais partie de l'Organisation des directeurs des musées d'art canadiens, et ce n'est certainement pas ce que nous entendons comme message dans l'ensemble du Canada. Ce n'est pas ce que me disent mes collègues à nos congrès, mais il faudrait certainement continuer de se pencher sur le sujet.

Mme Anju Dhillon: Selon vous, qui véhicule ce genre d'information?

Mme Alexandra Badzak: Je ne veux pas jeter le blâme sur toutes les agences de recrutement du monde, mais je crois que c'est en partie leur faute. Je crois qu'on entend souvent les organisations dire qu'elles ne sont tout simplement pas capables d'attirer suffisamment de candidates. Incidemment, je ne crois pas que ce soit vrai. Encore une fois, il s'agit d'une information qualitative, alors que nous avons besoin de données quantitatives.

Mme Anju Dhillon: Parfait. Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup.

C'était un excellent début pour notre étude.

Merci beaucoup à vous toutes de votre aide.

M. Arif Virani (Parkdale—High Park, Lib.): Madame la présidente, pourrions-nous poursuivre la période de questions pendant trois minutes de plus?

La présidente: Ce serait le tour des conservateurs d'abord, puis le nôtre. Cela ferait très exactement 45 minutes, et nous commencerions la prochaine partie de la séance en retard. Si vous voulez faire une période de questions de deux minutes, nous pourrions...

L'hon. Peter Van Loan: Passons à la prochaine étude.

La présidente: C'est ce que je préférerais, puisque nous avons deux témoins par vidéoconférence et qu'il faut établir la connexion. Cela va nous retarder.

Merci beaucoup.

Nous allons prendre une pause de quelques minutes.

● _____ (Pause) _____

●

● (0945)

La présidente: Reprenons.

Nous accueillons notre dernier groupe de témoins dans le cadre de notre étude sur les centres culturels. Nous entendrons par vidéoconférence les représentants de deux organisations: Jack Hayden et Frank Nickel, de la Rosebud School of the Arts et Johann Zietsman, de Arts Commons. Nous accueillons aussi parmi nous Christina Franc, de l'Association canadienne des foires et des expositions.

[*Français*]

Nous recevons aussi M. Martin Théberge et Mme Marie-Christine Morin, de la Fédération culturelle canadienne-française.

[*Traduction*]

Commençons par les témoins qui s'adresseront à nous par vidéoconférence, pour nous assurer que la connexion est bien établie.

J'inviterais la Rosebud School of the Arts à commencer.

M. Jack Hayden (président, Conseil des gouverneurs, Rosebud School of the Arts): Merci beaucoup.

Je tiens aussi à vous remercier de nous avoir invités à participer à cette discussion.

La Rosebud School of the Arts est une organisation unique, et les questions que vous abordez sont très intéressantes, puisque je crois que les gens ont chacun leur opinion sur le sujet. Par exemple, prenons la définition d'un centre culturel: nous sommes beaucoup plus que cela. Nous sommes les rayons de la roue. Notre théâtre et notre école sont les raisons pour lesquelles notre collectivité peut continuer d'exister. Nous nous trouvons à environ une heure de Calgary, dans un petit hameau comptant environ 100 habitants. Tout le monde dans le village travaille d'une façon ou d'une autre pour notre organisation ou pour notre théâtre, que ce soit les chambres d'hôte, les terrains de camping pour véhicules récréatifs ou le reste. Bien sûr, à la base, notre groupe a une visée éducative, et c'est parce qu'il y a une école qu'il y a un théâtre. Nous récoltons des fonds grâce au théâtre, et cela nous permet d'offrir un programme d'éducation.

Nous sommes une collectivité transformationnelle. Nous changeons complètement la vie de nos étudiants, et nous offrons à nos clients l'occasion de profiter de la culture et des arts en milieu rural et de visiter des sites patrimoniaux très intéressants, comme notre opéra.

On nous demande quel rôle le gouvernement devrait jouer. Je crois que l'une des choses que je dois mettre en relief aujourd'hui — je suis certain que vous avez aussi accès à toutes les notes et à l'information contextuelle —, c'est que nous sommes uniques, et, puisque nous sommes uniques, nous sommes un peu différents des nombreux autres centres culturels que l'on peut parfois cerner clairement dans les centres urbains et qui sont subventionnés à hauteur de 60 ou 70 %. Le financement que nous recevons, puisque nous nous trouvons dans un milieu rural, dans une collectivité rurale, représente environ 2 % de notre budget. Nous passons bien trop de temps à amasser des fonds pour pouvoir poursuivre nos activités. Et je crois que nous nous débrouillons plutôt bien, puisque nous sommes ici depuis 40 ans à offrir une éducation, à monter des pièces de théâtre professionnelles et à montrer à nos étudiants quelles sont les possibilités du milieu.

L'argent demeure un vilain mot. C'est quelque chose que nous soulignons, parce que nous ne croyons pas que l'art et l'accès à la culture sont des choses réservées aux centres urbains. Ils doivent être offerts dans tout le Canada. Nous croyons que les étudiants devraient y avoir accès autant dans les milieux ruraux que les milieux urbains du Canada. C'est très important qu'ils y aient facilement accès.

Je vais poursuivre, parce que je ne veux pas prendre trop de temps.

Les obstacles les plus importants concernent le financement, comme je l'ai mentionné, mais il est aussi difficile d'attirer les commandites du secteur privé, vu notre manque de visibilité. Nous nous trouvons dans une minuscule collectivité, loin des sentiers battus. Comme je l'ai mentionné, nous n'avons pas accès au même financement, et nous devons promouvoir ce que nous faisons auprès d'un plus large public. Nous accueillons plus de 30 000 personnes au théâtre Rosebud, dans notre petite collectivité, et comme je l'ai mentionné, nous devons attirer les foules des plus grands centres urbains. Il faut trouver une façon de piquer vraiment l'intérêt du public, surtout puisque les gens doivent se débrouiller seuls pour venir, il n'y a pas d'autres options de transport. Nous avons toutefois la chance de pouvoir compter sur certaines personnes, des mécènes, qui nous ont été d'une grande aide.

Un des avantages, bien sûr, est que cela tisse des liens entre les organisations. Notre collectivité présentement est plus qu'un centre, comme je l'ai dit. Elle existe grâce à l'art et à la culture. Cela attire toutes sortes de gens, et nos étudiants peuvent voir des professionnels à l'oeuvre. Nous attirons des professionnels d'un bout à l'autre du pays grâce à nos productions, et c'est une expérience très enrichissante.

Je vais m'arrêter ici, mais je suis prêt à répondre à toutes vos questions.

Frank est l'un de nos experts.

À nouveau, merci beaucoup de nous avoir invités à témoigner aujourd'hui.

● (0950)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons passer à votre collègue, monsieur Zietsman.

M. Johann Zietsman (directeur et président, Arts Commons): Merci à vous, madame la présidente, et merci aux membres du Comité de me donner cette occasion.

J'aimerais dire que j'ai l'honneur de siéger au conseil de Rosebud, vous devriez donc souligner tout ce que vous venez d'entendre, et plus encore. J'aimerais ajouter le plus d'éclat possible à son exposé. Il s'agit d'une organisation absolument remarquable qui mérite tout le soutien qu'elle peut avoir.

Certains d'entre vous connaissent peut-être Arts Commons de nom. C'est ce qu'on appelait autrefois le Calgary Centre for Performing Arts. À une autre époque, on l'appelait le EPCOR Centre for the Performing Arts. Depuis quatre ou cinq ans, on l'appelle Arts Commons. J'en parlerai un peu plus dans une minute.

Cet établissement a ouvert ses portes au centre-ville de Calgary en 1985. On y trouvait trois théâtres pour trois troupes à demeure; c'était vraiment un centre des arts d'interprétation typique de la première génération, ou, comme nous l'appelons dans l'industrie, un palais pour les arts. Il était quelque peu exclusif, quelque peu à l'écart — ou peut-être très exclusif.

Depuis, nous avons ouvert nos portes. Nous comptons maintenant sept troupes à demeure. Nous avons six salles de spectacle officielles, deux espaces communautaires ou d'enseignement de même que des galeries d'arts visuels et médiatiques. Nous avons un café-théâtre, des salles de répétition et des espaces communautaires. Nous sommes maintenant ce que j'appellerais un espace de rassemblement typique de cinquième génération.

Dans notre industrie, nous suivons l'évolution de ces espaces et des différents rôles qu'ils jouent au fil du temps au sein des collectivités, au pays et en Amérique du Nord.

Arts Commons se trouve au coeur du quartier créatif de Calgary. Il est situé à cinq minutes à pied d'un grand nombre d'attraits culturels. Si vous connaissez Walk Score, qui suit l'accessibilité piétonnière, Arts Commons obtient une note de 97 sur 100. C'est ce qu'on appelle en réalité un paradis du marcheur, ce qui veut dire que nous sommes près de l'hôtel de ville, de la bibliothèque centrale, du musée Glenbow, du Centre des congrès Telus, du Centre national de musique, du théâtre Vertigo, du théâtre Lunchbox, du théâtre Junction Grand, de l'Olympic Plaza, du Théâtre Plaza et du Stephen Avenue Walk.

Au cours d'une année moyenne, nous organisons environ 1 500 événements, et plus de 200 groupes d'utilisateurs communautaires fréquentent maintenant notre établissement sur une base régulière, en plus des six troupes à demeure et de notre propre troupe. Nous servons environ 600 000 personnes chaque année. Selon Deloitte, qui a réalisé une étude de l'incidence économique il y a quelques années, nos retombées économiques annuelles sont de 87 millions de dollars.

Nous sommes très fiers de rejoindre plus de 43 000 étudiants grâce à une programmation liée au programme d'enseignement, et nous embauchons chaque année plus de 1 400 artistes. Ce sont entre autres des artistes de spectacle et des artistes des arts visuels et médiatiques. Nous employons à peu près 234 ETP. Les membres de notre collectivité consacrent chaque année environ 23 000 heures de bénévolat.

À la lumière de tout ce que je viens de dire, je crois que vous conviendrez que nous sommes réellement un centre culturel au sein d'un quartier culturel ou créatif. Notre mission est de donner vie aux arts et d'offrir à tous un lieu de rassemblement inclusif et stimulant, d'où le mot « commons ». Cela inclut les nouveaux Canadiens, à qui nous offrons des programmes particuliers pour les accueillir dans notre ville et notre pays.

Nous devons agrandir Arts Commons en raison de la population de la ville qui a doublé depuis notre ouverture en 1985, de la diversité toujours croissante à Calgary et de la demande accrue en matière de possibilités et de lieux de rassemblement culturels. Nous sommes face à un délicieux problème. Nous devons revitaliser le quartier culturel urbain du centre-ville de Calgary. À cette fin, depuis deux ans, nous travaillons avec tous les ordres de gouvernement sur un projet de transformation et de développement du capital de Arts Commons, ou ACT. Cela contribuera à l'accès, à l'inclusion et à la durabilité financière fort nécessaires, et offrira un lieu de rassemblement souple et multifonctionnel aux publics et aux utilisateurs actuels et futurs de tous genres.

Ce qui pourrait contribuer, je crois, à l'élaboration de nouveaux centres culturels et à la durabilité de ceux qui existent déjà, comme Arts Commons, c'est la rationalisation, le traitement accéléré et l'harmonisation des diverses applications et des divers programmes de financement du gouvernement; l'abaissement du seuil d'accès, particulièrement pour les nouvelles organisations communautaires artistiques et les personnes; et l'amélioration de la durabilité prévisible grâce à un financement pluriannuel des projets et à l'exploitation et l'entretien des lieux.

● (0955)

Nous pourrions aussi recommander qu'on élabore une certification nationale pour les espaces culturels, les programmes culturels et les gens qui investissent dans ces programmes, comme les promoteurs, les architectes, les concepteurs et ainsi de suite, et qu'on les reconnaisse comme tels, afin de créer des mesures incitatives, une langue commune, des critères que nous comprenons tous et une vision partagée.

Une autre chose qui pourrait aider, c'est de faciliter les choses, en diminuant la bureaucratie, et d'élaborer et mettre en œuvre de nouvelles idées novatrices et créatives, qui présentent un risque dès le départ. Pour ce faire, on pourrait miser sur l'urbanisme, l'aménagement, les codes, les permissions, le financement, et j'en passe, et rendre le processus plus harmonieux.

J'ai deux autres recommandations à formuler, si vous me le permettez.

La première consiste à essayer d'éliminer une grande partie des risques que présente le lancement d'une microentreprise dans les domaines des arts et de la culture pour les nouveaux artistes ou les communautés diversifiées et autochtones. Cette activité présente un immense risque pour les personnes et les nouveaux groupes. Si ce risque pouvait être éliminé ou atténué grâce à certaines mesures gouvernementales, un genre de système de subventions, quelque chose comme un fonds pour les risques en création, cela pourrait certainement contribuer à l'innovation créative tout en évitant que les gens qui mènent ces activités à des fins non lucratives ne subissent de risques injustifiés.

Enfin, je recommande que l'on finance les promoteurs d'espaces culturels. Le président du conseil auquel je siège est un promoteur qui connaît beaucoup de succès à Calgary. Il a le cœur à la bonne place, mais je crois que ce sera très difficile pour lui de mettre en place un espace culturel moins rentable sans mesures incitatives. Je sais qu'il le ferait s'il bénéficiait de certaines mesures incitatives, pour le bien de tous. Je crois que le plan Investir dans le Canada est une bonne initiative, mais les relations et les priorités provinciales ne sont pas toujours prévisibles. De tels établissements phares — qui pourraient être mis sur pied grâce à des incitatifs appropriés et de la motivation — ont le potentiel économique de miser sur leurs actifs et leur revenu pour promouvoir le développement du secteur local et les artistes du secteur privé, et d'accroître l'incidence sociale. En fin de compte, c'est ce dont il s'agit.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre les témoins qui sont présents dans la salle.

Pourrions-nous écouter Mme Franc, de l'Association canadienne des foires et des expositions, s'il vous plaît?

Mme Christina Franc (directrice exécutive, Association canadienne des foires et des expositions): Merci de m'avoir invitée à témoigner aujourd'hui.

Aujourd'hui, au nom de l'Association canadienne des foires et des expositions, je représente 800 foires, expositions et sociétés agricoles à l'échelle du Canada, de l'Exposition nationale canadienne à Toronto jusqu'à la foire de Havelock, au Québec, qui dure une journée. Ensemble, nous voyons environ 35 millions de visiteurs chaque année.

Les foires sont à l'image de la vie et des époques qui les entourent. Elles suscitent des rapprochements culturels, traditionnels et émotionnels chez les gens de la région et font naître un sentiment d'appartenance à la communauté.

En fait, il y a plusieurs exemples de foires qui sont plus anciennes que le Canada lui-même. Il y a la foire agricole du comté de Hants, en Nouvelle-Écosse, qui date de 252 ans. Nous avons aussi la foire de Williamstown, en Ontario, vieille de 206 ans, et l'Expo Lachute, au Québec, qui existe depuis 193 ans.

J'insiste sur ce point, car dans un pays aussi jeune, il peut parfois être difficile de déterminer ce qui est réellement canadien. Nous nous identifions avec Tim Hortons, notre diversité, nos coutumes et notre hockey, mais cela ne fait qu'effleurer la surface de notre culture.

Les foires sont des institutions qui ont grandi au même rythme que leurs collectivités durant des décennies de progrès et d'évolution. Toutefois, je dirais que les foires sont un des premiers centres culturels à avoir existé au Canada et qu'ils sont l'un des meilleurs reflets de la culture canadienne. Notre culture transparaît dans notre histoire collective, mais aussi dans nos histoires et nos valeurs qui évoluent. Sur une courte période, même dans la plus petite collectivité rurale, nous avons des répercussions importantes. Dans le cadre de nos foires, nous présentons des arts et des divertissements locaux, nous sensibilisons la population à toutes sortes de sujets, et nous faisons aussi partie des quelques lieux de rassemblement social dont les visiteurs, les choix d'aliments et même les activités qui sont proposées reflètent la diversité des Canadiens.

Par exemple, cette année, l'Exposition nationale canadienne a créé un programme unique intitulé *The Silk Road to the CNE*, qui célèbre les cultures de l'ancienne route de commerce établie par Marco Polo. On y présentera le plus grand festival mondial extérieur de lanternes, ainsi que des personnages de fables et de contes pour enfants venant de ces pays. Il y aura aussi des plats culturels, des prestations d'artistes et un marché nocturne asiatique, de même qu'un forum commercial de trois jours axé sur le commerce mondial, au cours duquel on insistera particulièrement sur l'exportation vers la Chine.

À Winnipeg, les responsables de l'exposition Red River ont accompli des progrès considérables au chapitre de la participation des nouveaux arrivants en les invitant à l'événement et en leur permettant de pique-niquer sur place pour qu'ils se sentent les bienvenus.

Vous êtes plusieurs à organiser des foires dans vos circonscriptions, je suis donc convaincue que vous comprenez à quoi je fais allusion quand je parle de la vitalité de ces événements. Si vous ne le savez pas, je vous encourage fortement à vous rendre dans une foire cet été, car la meilleure façon de vous présenter nos événements, c'est de vous les faire vivre en personne.

Toutefois, notre difficulté tient au fait que nous ne sommes pas souvent reconnus comme centre culturel; par conséquent ce que je recommande aujourd'hui, c'est que le ministère du Patrimoine canadien reconnaisse activement les foires et les expositions en tant que centres culturels.

Les arts sont un reflet de la culture, mais la culture ne tient pas exclusivement aux arts. La culture se traduit par les traditions, les arts et le patrimoine. Il s'agit essentiellement d'un grand portrait fidèle de la société. Les centres culturels sont des lieux permanents et temporaires qui reflètent la société. Les foires en sont le parfait exemple.

Quant à la façon dont le gouvernement peut aider les centres culturels, j'ai écouté les autres témoins s'exprimer au cours des dernières semaines, et je suis tout à fait d'accord avec de nombreux points qu'ils ont soulevés, y compris le financement opérationnel, qui est toujours apprécié, la nécessité de sensibiliser les conseils et les bénévoles et le besoin d'une plus grande souplesse à l'égard des termes utilisés en ce qui concerne les possibilités de subventions et de financement.

En ce qui a trait à ce dernier exemple, il y a du financement propre aux festivals. Toutefois, nombre de mes membres ne sont pas admissibles en raison de la formation ou des restrictions en place. Un autre excellent exemple est le Fonds Canada 150. Plusieurs de mes membres ont présenté une demande de financement, mais n'en ont pas reçu, principalement en raison du fait qu'ils étaient considérés comme une foire agricole plutôt qu'un événement culturel. Comme je l'ai expliqué, nous représentons bien plus que la foire agricole unidimensionnelle.

En dernier lieu, je recommande que le gouvernement aide les foires et les expositions en nous aidant à recueillir des données au sujet des événements que nous organisons. Cela s'applique aux centres culturels également. Nous avons eu la chance d'obtenir du financement pour une étude réalisée en 2008, mais les renseignements recueillis dans cette étude sont maintenant considérés comme considérablement dépassés. Une nouvelle étude nous aiderait à défendre notre influence et notre incidence. L'étude de 2008 a démontré, entre autres, que 89 % des visiteurs d'une foire s'entendent pour dire que les foires constituent un rassemblement social majeur pour la collectivité, 94 % des répondants reconnaissent que les événements du genre sont importants pour les traditions canadiennes, et 88 % d'entre aux sont d'accord pour dire que ces événements améliorent la qualité de vie des gens dans les régions. Ces chiffres nous sont extrêmement utiles, mais je suis certaine qu'ils ont augmenté, au même titre que le nombre de bénévoles qui jouent un rôle actif et nos retombées économiques.

Dans l'ensemble, je félicite le Comité d'entreprendre cette étude, car cet aspect fait partie intégrante de la société canadienne. En tant que l'un des centres culturels les plus anciens et les plus modernes au Canada, l'Association canadienne des foires et expositions est impatiente de travailler avec vous dans le cadre de ce processus.

● (1000)

Merci.

[*Français*]

La présidente: Je donne maintenant la parole à M. Théberge et à Mme Morin, représentants de la Fédération culturelle canadienne-française.

M. Martin Théberge (président, Fédération culturelle canadienne-française): Bonjour à tous.

Je m'appelle Martin Théberge. Je suis président de la Fédération culturelle canadienne-française, ou FCCF. Je suis accompagné de Marie-Christine Morin, directrice générale par intérim de la Fédération.

La FCCF est la voix nationale des arts et de la culture dans la francophonie canadienne. Elle a pour vision d'inspirer, de mobiliser et de transformer le Canada grâce aux arts et à la culture.

Son réseau rassemble sept regroupements nationaux de services aux arts, 13 organismes qui se consacrent au développement culturel et artistique dans 11 provinces et territoires du Canada ainsi qu'un regroupement de réseaux de diffusion des arts de la scène et une alliance de radios communautaires. Forte de son réseau de 22 membres au Canada, la FCCF chapeaute 3 125 artistes et plus de 150 organismes, en provenance de plus de 180 communautés d'expression française. Depuis 40 ans, elle fait la promotion de l'expression artistique et culturelle des communautés francophones et acadiennes.

Je tiens d'entrée de jeu à vous remercier de l'occasion qui nous est offerte aujourd'hui de comparaître devant vous. Nous allons centrer nos propos sur le concept de centres créatifs, sur leur pertinence et sur leur potentiel en regard de nos objectifs communs pour appuyer le développement et favoriser l'épanouissement des communautés francophones et acadiennes partout au Canada.

Je suis venu vous présenter un rêve, une vision liée au développement de notre secteur et de nos communautés en situation minoritaire.

Je ne suis pas en mesure de vous parler aujourd'hui de faits accomplis, parce que le concept de centres créatifs en francophonie canadienne n'est pas encore une réalité, mais plutôt un potentiel qui s'ouvre sur de nombreuses possibilités.

À la FCCF, nous cheminons, et nous voulons vous faire part du fruit de notre réflexion, qui se poursuit et qui est appelée à se concrétiser de plus en plus par l'action.

Je vais commencer l'histoire par son début. À la suite de l'annonce, par le gouvernement, de la vision « Un Canada créatif », la FCCF s'est positionnée comme faisant partie de la solution, comme championne des idées nouvelles pour actualiser son secteur, pour effectuer un « vrai » rapprochement entre le gouvernement et ses partenaires communautaires.

C'est dans cet esprit que nous avons avancé des concepts tels que la mise sur pied d'équipes de design de solutions, de centres d'innovation tels que des laboratoires vivants et des centres créatifs.

Nous avons poussé plus loin le concept du « par et pour ». Des centres créatifs par et pour la francophonie canadienne, mais nous y avons ajouté « avec ». C'est sur cet élément que je vais insister au cours des prochaines minutes.

La FCCF se fait championne des idées novatrices. Nous avons fait preuve de toute la créativité qu'on nous connaît pour imaginer notre meilleure contribution à l'innovation, soit un réseau de centres créatifs dans toute la francophonie.

Nous avons osé poussé le concept de centres créatifs plus loin en ajoutant un centre d'innovation sociale à ces centres créatifs. Nous avons créé une forme de mariage conceptuel entre les centres créatifs et le développement des communautés francophones et acadiennes. Nous avons ajouté un centre d'innovation sociale animé par une équipe de design mobile, qui permet d'activer ces espaces et de rallier non seulement des acteurs de notre secteur, mais aussi les usagers et la communauté, afin de trouver des solutions qui résonnent, qui rassemblent, qui unissent.

Prenons un exemple concret. Imaginons un centre créatif où les acteurs du milieu se rassemblent et partagent des ressources. Imaginons une équipe mobile de design de solutions qui s'active dans cet espace de collaboration qui pourrait, par exemple, être situé au Centre culturel Aberdeen, à Moncton. Imaginons une session d'idéation sur le développement de jeunes publics visant la petite enfance pour toute l'Acadie.

Tout à coup, c'est toute la communauté des utilisateurs qui est rassemblée pour trouver des solutions: des éducateurs et des éducatrices en garderie, notre réseau de diffusion en Acadie RADARTS, nos artistes, le ministère de l'Éducation, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, ou APECA, la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton ou de l'Université Sainte-Anne et le ministère du Patrimoine canadien.

Tout le monde est là pour trouver des solutions qui assureront le développement et l'épanouissement de la communauté. Ces solutions, nous pourrons les tester à petite échelle avant de faire des investissements majeurs, les évaluer et les déployer à plus grande échelle par la suite.

Notre réseau est prêt à activer ces centres culturels et ces centres d'innovation sociale, qui vont contribuer à l'actualisation du secteur.

Cela aura un grand impact sur un ensemble d'enjeux qui touchent les communautés, en plus de favoriser les échanges intersectoriels. Il y a un intérêt, et l'expertise est là.

Si on prévoyait des investissements qui ne soient pas uniquement liés à l'infrastructure, comme c'est présentement le cas avec le Fonds du Canada pour les espaces culturels, et qu'on ajoutait du financement pour animer ces centres au moyen d'équipes mobiles, on se donnerait un véritable espace et les moyens de créer et de réfléchir autrement, c'est-à-dire de façon plus globale. C'est ce que nous voulons dire quand nous parlons de « par, pour et avec ».

● (1005)

Par le concept de design, nous sommes déjà en lien avec les acteurs de nos milieux. Des mesures pouvant servir de leviers sont nécessaires pour activer l'expertise du terrain, animer les espaces et les faire vivre, afin qu'ils aient tout l'effet souhaité sur le développement de nos communautés.

Nos centres culturels, artistiques et communautaires sont des lieux et des espaces privilégiés tout indiqués pour abriter ces centres. Les moyens technologiques que nous envisageons pour déployer de telles plateformes créatives seraient installés et offerts au plus grand nombre possible de citoyens dans nos communautés.

Les centres créatifs représentent un moyen nouveau et différent de favoriser la création, et d'encourager les partenariats et l'interdisciplinarité. Ils nous engagent sur le terrain de l'innovation et représentent un potentiel jusqu'ici sous-exploité pour ce qui est des possibilités uniques que nous offrent notre petite taille et nos petits nombres.

Les centres créatifs représentent une ouverture vers des initiatives structurantes susceptibles de nous ouvrir de nouvelles possibilités. Nous visons idéalement la mise sur pied d'un réseau de centres créatifs et de centres d'innovation dans des pôles culturels bien définis de la francophonie canadienne.

Nous voyons plus grand que les espaces; nous voyons au-delà du béton. Pour nous, c'est l'occasion de nous doter d'un espace de travail privilégié pour relever les défis et répondre aux besoins spécifiques de la francophonie canadienne. Et pour que cet espace soit vivant, il doit être animé.

L'expertise en innovation sociale requise pour animer ces lieux doit être pensée et financée dans le cadre de ce projet de développement social que le Canada veut se donner. Le développement du secteur des arts passe aussi par l'innovation. L'avenir est là, les possibilités sont là. La francophonie canadienne veut se déployer.

Pour que les centres créatifs fonctionnent, il faut que des gens les animent et fassent réfléchir ceux qui habitent ces lieux autrement. Cela prend des vecteurs de changement, des gens qui pensent en dehors des cadres habituels et qui engagent les différents acteurs dans la recherche de solutions. C'est l'élément qui manque dans le projet actuel. Cet élément est vital, si l'on veut que nos infrastructures aient tout leur sens.

L'ensemble de notre réseau est enthousiaste à l'idée des retombées positives et des avantages que pourraient éventuellement constater nos communautés grâce à l'apport d'un réseau de centres créatifs dans la francophonie canadienne.

Je vous remercie de votre écoute active.

Je suis maintenant prêt à répondre à vos questions.

● (1010)

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant commencer la période des questions et commentaires.

Monsieur Hébert, vous avez la parole.

M. Richard Hébert (Lac-Saint-Jean, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je félicite les témoins pour leurs présentations.

Monsieur Théberge, votre présentation était très claire. Je vois que vous avez entrepris des démarches et que vous avez compris le concept. Dans les prochains mois ou dans les prochaines semaines, vous allez agir afin de protéger votre culture, qui est chère à tous, d'un océan à l'autre.

Madame Morin, vous n'avez pas beaucoup parlé, mais je sais que vous êtes bien appuyée.

Les propos de Mme Franc et des gens du Rosebud School of the Arts m'ont cependant beaucoup surpris. Mes premières questions s'adressent aux gens du Rosebud School of the Arts, au nord de Calgary.

C'est assez surprenant de voir que vous existez depuis une longue période en présentant un programme à caractère « religieux ».

Quels sont les avantages et les défis d'être dans une petite collectivité? Comment entrevoyez-vous l'expansion de votre théâtre au cours des prochaines années?

[*Traduction*]

M. Jack Hayden: L'expansion à venir dépend beaucoup d'éléments étranges auxquels vous ne penseriez pas d'emblée; il s'agit de services fondamentaux, comme l'eau potable et le traitement des eaux usées. À l'heure actuelle, il y a un moratoire sur la construction de nouveaux immeubles dans la région où nous nous trouvons, nous nous efforçons donc d'obtenir la capacité physique d'élargir notre secteur.

Nombre des artistes professionnels qui se produisent sur notre scène doivent parcourir 100 kilomètres chaque jour pour s'exécuter, car nous n'avons littéralement pas de place pour leur permettre de séjourner. C'est une situation un peu difficile, et, bien sûr, le Canada, qui continue d'élargir notre secteur... Nous l'avons constaté au cours des 100 dernières années. Par exemple, 90 % des Albertains vivaient sur des fermes et en milieu rural, et 10 %, dans les centres urbains, et maintenant, les données sont inversées. Les centres urbains comptent 90 % de la population, et les milieux ruraux, 10 %.

Dans certains cas, le problème est la distance, mais je crois que notre longévité montre que les Canadiens ont besoin des arts et de la culture, peu importe le contexte. C'est extrêmement important.

[*Français*]

M. Richard Hébert: Merci beaucoup.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Franc.

Dans le mot « agriculture », il y a le mot « culture », mais il est difficile d'établir un lien entre une exposition et une foire agricole. Dans ma région, à Saint-Félicien par exemple, il y a eu une foire agricole pendant un bon nombre d'années. Elle a dû malheureusement cesser ses activités. Dans la région de Saguenay, l'Exposition agricole de Chicoutimi est très importante. Elle attire énormément de citoyens et de visiteurs.

Cela dit, comment arrivez-vous à établir un lien entre la culture et l'agriculture?

[*Traduction*]

Mme Christina Franc: Je crois qu'un aspect important, c'est que beaucoup de nos foires sont plus que des foires agricoles. Malheureusement, celles qui n'existent plus ont pris fin car elles n'étaient pas diversifiées, tandis que les autres foires comportent d'autres éléments. Elles présentent des artistes locaux. Elles apportent un volet éducatif. Elles rassemblent les collectivités. Nous représentons tellement plus que la foire agricole que nous étions il y a 100 ans, et il y a tant à faire. Il y a les attractions, il y a des compétitions qui s'adressent aux artistes et aux artisans locaux, et toutes sortes d'activités. Nous sommes pris avec les préjugés que les gens ont des foires agricoles, mais nous représentons beaucoup plus que cela. Nous sommes des foires.

[*Français*]

M. Richard Hébert: C'est très intéressant. Je suppose donc que vos expositions comportent un volet artisanal. Par exemple, la région de Lachute offre une exposition de courtepointes. Au Québec, il y a les Cercles de fermières. Cette association, qui existe depuis longtemps, préserve les pièces d'artisanat qui nous sont chères.

Comment croyez-vous pouvoir maintenir vos activités et former une association?

Comment pourriez-vous recevoir plus d'aide du gouvernement?

● (1015)

[*Traduction*]

Mme Christina Franc: Simplement en reconnaissant que nous sommes plus que de simples foires agricoles. Pardonnez-moi si je ne réponds pas en détail à la question, mais je peux examiner la question de plus près.

Nous avons tant de possibilités, et personne ne pense à nous, et c'est pourquoi je suis ici aujourd'hui. Vous dites être surpris d'entendre parler de l'Association canadienne des foires et des expositions. Je sais que les gens ne pensent pas beaucoup à nous, alors, si vous pouviez parler de nous à Patrimoine canadien, au gouvernement, cela aiderait. Nous aurions besoin de leur soutien en ce qui a trait aux ressources dont j'ai parlé, y compris de la formation pour nos bénévoles et nos employés, il faudrait que cela se rende jusque dans les communautés rurales, comme nos collègues de l'Alberta l'ont dit, et bien sûr, nous aurions besoin de financement opérationnel. En outre, la formulation employée dans les subventions et les demandes pourrait être plus souple, de sorte que notre organisation puisse être admissible.

[*Français*]

M. Richard Hébert: Je crois certainement à ce que vous dites. Je vous ai posé des questions à deux reprises, justement pour que vous puissiez nous expliquer un peu mieux le rapprochement que vous faites.

Ma prochaine question s'adresse à M. Théberge, de la Fédération culturelle canadienne-française.

Vous nous avez dit que votre fédération regroupait un grand nombre d'organismes. Vous avez parlé de 22 membres.

Des centres culturels et des districts culturels ont-ils été créés ou vont-ils l'être bientôt dans les collectivités que vous représentez?

M. Martin Théberge: Dans diverses régions du pays, des infrastructures qui ont été rénovées dernièrement ont ce qu'il faut, en tant que lieux physiques, pour devenir des centres créatifs. Au cours de notre intervention, nous avons fait valoir la nécessité ou le besoin d'animer ces espaces. Nous comptons en effet 22 organismes membres. Nous sommes une fédération, et plusieurs de nos membres le sont aussi. C'est pourquoi je disais plus tôt que nous représentions, en fait, plus de 3 000 artistes et plus de 150 organismes, partout au Canada. Ils ont tous un mandat très précis, mais nous n'avons dans aucun cas le mandat ou le financement nécessaire pour animer ces centres créatifs.

Un centre créatif, par définition, rassemble des gens. Ces édifices sont conçus pour offrir un lieu physique là où il y a un certain potentiel relativement à la population. Ce que nous offrons, c'est l'élément social. Nos communautés sont petites et elles sont situées en milieu rural, dans des régions éloignées. L'élément social n'existe pas dans le concept actuel de centre créatif. C'est en grande partie le point que nous voulions faire valoir aujourd'hui.

M. Richard Hébert: Merci beaucoup.

[*Traduction*]

La présidente: Nous allons écouter M. Shields. Je crois que vous partagez votre temps avec M. Eglinski.

M. Martin Shields: C'est exact, je vais le partager avec M. Eglisnski.

Merci aux témoins d'être ici aujourd'hui et de nous parler des arts et de la culture dans les régions rurales du Canada. Je trouve cela très intéressant.

Je vais d'abord aller du côté de Rosebud. Jack, comment allez-vous? Je suis étonné de vous voir. C'est une bonne chose que vous soyez là. Vous remettez-vous des inondations à Rosebud?

M. Jack Hayden: Oui, mais malheureusement, nous avons une incidence sur les gens qui se trouvent en aval de nous. La vieille collectivité anciennement très riche de Wayne est inondée parce que la crique de Rosebud la traverse, mais nous sommes situés en amont, donc nous nous portons bien. Mais merci d'avoir posé la question.

M. Martin Shields: Vous avez parlé d'eau. Il y a un projet pilote à Rosebud qui pourrait avoir des répercussions beaucoup plus vastes, et il s'agit de l'usine de traitement des eaux usées. C'est un projet unique qui pourrait être utile aux autres régions du monde. C'est intéressant, j'espère qu'il évoluera davantage. Vous avez parlé de cette restriction; il y a une usine de traitement des eaux usées mise en place là-bas, dans un contexte unique, c'est-à-dire un hameau de 100 personnes. Cela aura de profondes répercussions.

En ce qui concerne Rosebud, vous avez parlé de 30 000 personnes pour un hameau de 100 personnes.

Pour le Arts Commons de Calgary, vous avez parlé de 600 000 pour un million de personnes. J'aime bien le Arts Commons de Calgary. Quand vous avez changé le nom, cela m'a bouleversé, car je suis vieux et c'est tout le centre-ville de Calgary.

Pour en revenir à Rosebud, vous avez mentionné le nombre de gens qui s'y rendaient et la façon dont vous attirez les gens dans les écoles. Pouvez-vous me parler davantage de ces gens?

M. Jack Hayden: Nous accueillons des élèves de niveau primaire, pour qui il s'agit souvent du tout premier contact avec les arts professionnels, aussi bien que des personnes âgées qui arrivent par autobus de Calgary et d'Edmonton, par exemple. En raison de notre éloignement, le service que nous offrons doit être une combinaison, donc nous offrons un repas à ces personnes et leur présentons ce que le théâtre professionnel a de mieux à offrir au pays, pour 80 $.

Tout le monde dans [*Note de la rédaction: difficultés techniques*] et nous invitons même nos étudiants à prendre part aux activités du théâtre, ce qui leur donne l'occasion de rencontrer des gens du domaine. Ils voient ainsi qu'il y a un avenir dans les arts au pays. Ils constatent que des gens font réellement ce choix et font connaître les arts à leur collectivité.

● (1020)

M. Martin Shields: C'est une bonne chose que vous le mentionniez, car l'un des directeurs artistiques au Canada vient d'une école de la région. Il vient de Brooks. Il a vu cette possibilité, et il est maintenant l'un des directeurs artistiques canadiens les plus en vue au Canada. Il travaille actuellement à Calgary, mais il a travaillé à Niagara Falls. C'est là qu'il a été initié à cet univers et qu'il a eu la possibilité d'y faire carrière. J'en suis conscient.

En ce qui a trait à Arts Commons à Calgary, vous avez mis en place quelque chose qu'Ottawa pourrait certainement utiliser: le système Plus 15 qui aide les gens durant la période hivernale. Pouvez-vous nous parler de votre accessibilité piétonnière? La Place Olympique se trouve au centre. Je crois que, à l'occasion des Jeux olympiques de 1988, on se servait de cet endroit comme lieu de rencontre au coeur du centre culturel.

M. Johann Zietsman: Au nom de nombreuses personnes, je suis désolé que notre nom vous ait bouleversé. C'est une réaction commune que nous entendions au début. Si je puis me le permettre, j'ajouterais seulement que le changement de nom était vraiment intentionnel. Nous voulions faire savoir aux gens que nous n'étions plus qu'un centre pour les arts d'interprétation, comme le nom l'indique, et que nous étions bien plus ouverts et servions de lieu de rassemblement. Avec le temps, je crois que le nom a attiré beaucoup d'attention, et nombre de gens suivent notre exemple et changent leur nom pour les mêmes raisons.

Du point de vue de l'accessibilité piétonnière, il est certain que l'établissement se trouve au coeur de Calgary. C'est le carrefour culturel de Calgary. C'est le centre de communication et de transport en commun de Calgary, et il est situé juste à côté de l'hôtel de ville également. Oui, le système Plus 15 est unique, et pas seulement au Canada, mais à l'échelle mondiale. Il n'y a littéralement aucun autre exemple auquel je peux penser où une allée publique au centre-ville débouche sur un centre d'art comme le nôtre. Des centaines de milliers de gens ne font que passer dans le bâtiment et sont exposés à de nombreuses installations d'arts visuels, d'arts sonores et d'arts médiatiques que nous avons installées sur le chemin pour leur faire vivre l'expérience, ce qui est une autre façon de donner vie au carrefour pour les artistes et les gens qui passent tout simplement dans le bâtiment. C'est tout à fait unique. Je suis d'accord avec vous.

Le président: Monsieur Eglinski.

M. Jim Eglinski (Yellowhead, PCC): Je tiens à remercier Christina Franc d'être ici aujourd'hui. Lorsque j'ai reçu un mémo indiquant que vous parliez des foires, j'ai dû me creuser la tête, mais à titre de député d'une région rurale canadienne, je dirais que ce sont nos centres culturels. Je suis allé à 25 ou 30 foires durant l'été. Elles peuvent durer de un à quatre ou cinq jours. Elles rassemblent les familles et les collectivités et réunissent des artistes. Que ce soit de la peinture, de la photographie ou un concours de tartes cuisinées par des grands-mères, c'est de l'art.

Quand un agriculteur amène son tracteur John Deere magnifiquement restauré et qu'il rivalise avec sept ou huit autres personnes qui amènent leurs tracteurs Massey Harris, Ford, ou peu importe, c'est de l'art. Cela nourrit la culture de la communauté. Comme nous sommes dans de petites collectivités et que tout le monde vit sur un petit lot de terre ou une ferme, nous n'avons pas ce genre de centres urbains, mais pour ces gens, durant ces quatre jours d'été, c'est leur culture. J'aimerais savoir si vous voulez en parler davantage.

Mme Christina Franc: Absolument. Je ne vais pas passer à côté de cette occasion.

Les collectivités changent du tout au tout lorsque les foires locales arrivent en ville. C'est la réunion des anciens du secondaire. C'est l'événement auquel tout le monde participe. Ma petite ville de Ormstown, qui compte 3 000 habitants, passe à 25 000 personnes, ce qui est plus que toute la MRC. Cela permet réellement de rassembler les membres de la collectivité. Les entreprises locales sont soutenues parce qu'elles viennent présenter ce qu'elles font aussi. C'est un événement très dynamique. C'est l'un des seuls endroits où il y a quelque chose pour absolument tout le monde. Les enfants font des tours de manège, les adultes regardent les tracteurs ou observent les animaux, ou quoi que ce soit. Nous avons des visiteurs de tous les âges, jusqu'à environ 65 ans. Cela réunit les membres des collectivités, particulièrement dans les collectivités rurales où il y a beaucoup d'isolement. Durant les mois d'hiver, les gens hibernent, et ils ressortent au printemps et en été. Ils vont à la foire, ils voient des gens et socialisent. Avant, la fête des fraises était le grand événement, maintenant, c'est la foire; et cela a toujours été une occasion de rassemblement.

● (1025)

La présidente: Merci beaucoup.

Vous n'avez plus de temps maintenant.

[*Français*]

Monsieur Nantel, vous avez la parole.

M. Pierre Nantel: Merci, madame la présidente.

Merci à tous de vos présentations.

En fait, Arts Commons est un parfait exemple de centre culturel tel que nous pouvons l'imaginer dans le programme qu'on nous demande d'examiner.

Je tiens à vous féliciter de votre passion, madame Franc, parce que ce n'est pas chose facile de venir faire une présentation ici. Cela m'a fait penser à l'enthousiasme avec lequel mon collègue nous a parlé de l'exposition de voitures anciennes, au tout début de cette étude. C'est vrai que tout cela fait aussi partie de la culture.

Nous ne pouvons pas douter de l'importance du regroupement social. Chaque année, à l'Action de grâces, quand je passe dans le village d'Ayer's Cliff, il se tient le dimanche une espèce de marché des fermiers. On voit bien que toute la communauté s'y retrouve, et c'est vrai qu'il s'agit d'un moment d'échange, qui contribue à la qualité de vie. Cela répond un peu aux objectifs du programme de centres culturels.

Par contre, je vous invite à être très créatifs et à contribuer de manière importante à l'étude en cours si vous voulez faire partie de ce programme. De cette façon, on pourra alors espérer un engagement relativement au déploiement de la culture, des arts ou d'une communauté.

Évidemment, quand nous parlons de foire, où tout le monde échange des recettes de tarte à la citrouille, ce peut être très local, mais cela va de soi qu'il s'agit d'une activité culturelle. Toutefois, est-ce bien le cas quand il s'agit d'un événement où il y a des manèges, une grande roue, et ainsi de suite?

Si nous voulons investir dans une communauté francophone, il faudrait nous adapter et non pas seulement passer comme un rouleau compresseur avec tout un équipement d'un endroit à un autre. Ce qui est intéressant, c'est de penser en dehors des sentiers battus. C'est cela qui nous fait avancer.

Quant à votre présentation, monsieur Théberge, elle était tout à fait charismatique et vibrante, et je vous en félicite. Cela me fait un peu penser aux premières fois que des groupes représentant des intérêts culturels — des céramistes ou des musiciens, comme ceux représentés par Music Canada, par exemple — viennent témoigner.

Nous avons une importante communauté francophone, qui est répartie à la grandeur du pays et qui vit des moments souvent très difficiles parce qu'elle se retrouve isolée en région éloignée. Croyez-vous que, dans le programme de centres culturels, la communauté francophone du Canada peut espérer bénéficier d'un critère additionnel pour pouvoir promouvoir l'échange en français?

Par exemple, aimeriez-vous voir inclure une dimension plus mobile ou voyez-vous cela du point de vue d'un voyageur? Je pense, par exemple, à Charlottetown, où il y a un magnifique centre culturel — qui n'est pas encore désigné comme tel, mais qui l'est dans les faits. Des bourgeons apparaissent un peu partout, et parfois un peu plus que des bourgeons — pour ce qui est d'Arts Commons, c'est très clair que cela fonctionne bien.

À mon avis, la FCCF doit faire face à l'un des enjeux qu'il faut mettre en avant pour maintenir la survie et l'épanouissement de la culture francophone. Qu'en pensez-vous?

M. Martin Théberge: Je crois que cette question comporte deux volets.

Pour ce qui est du premier, que vous avez abordé, il peut en effet y avoir des partenariats dans le cas des foires agricoles ou dans les activités culturelles tenues dans la communauté. Par exemple, avant que j'occupe mes fonctions actuelles, j'ai participé à la Hants County Exhibition, qui en est à sa 252e année. Bref, des partenariats avec les organismes culturels existent.

Cela étant dit, si l'on parle d'un centre créatif au centre-ville de Calgary, par exemple, il faut savoir que, pour des raisons démographiques, la communauté anglophone va automatiquement prendre le dessus. Il ne faut pas se leurrer. Le Plan d'action pour les langues officielles fait état de quelques statistiques. Il indique notamment que notre population, par rapport à la population globale, est passée de 6 % à 3,4 %. Si rien n'est fait, en 2036 je crois, le pourcentage passera à 3 %. Il faut faire quelque chose. Je vais être un peu cru en disant qu'en omettant d'appliquer la lentille francophone dans votre étude aujourd'hui, vous contribuez d'une certaine manière à l'assimilation que nous sommes en train de vivre.

L'autre élément est le suivant. Si vous appliquez cette lentille francophone, nous vous demandons de comprendre notre réalité, notre géographie et notre démographie. Vous pourrez pousser votre réflexion au-delà de la première étape, qui se concentre sur les lieux physiques, notamment le quartier et le bâtiment. C'est très bien. Nous ne nous opposons nullement à ce concept. D'ailleurs, je pense que personne ne s'y est opposé au cours des discussions qui ont eu lieu.

Ce que nous vous demandons, c'est de pousser plus loin la réflexion en abordant dès maintenant l'aspect social et l'aspect technologique. Il s'agit de se demander en quoi consistera la deuxième phase du projet et comment ces bâtiments seront animés. Si la question consiste à savoir comment se fera l'animation, je vous amène à la question qui suit immédiatement, à savoir comment il sera possible de le faire, dans la francophonie canadienne, alors que nous sommes une très petite communauté, très éparpillée et très éloignée. À mon avis, ce sera fait par une équipe mobile, suivant une dimension sociale, et par une équipe de design de solutions qui va non seulement prendre en compte la solution, mais qui va placer au coeur de cette solution les utilisateurs, c'est-à-dire les citoyens, les créateurs, les artistes et l'organisme communautaire.

● (1030)

M. Pierre Nantel: Je vous remercie. Vous êtes vraiment passionnant. Vous parlez beaucoup des bâtiments. Le fait de se concentrer sur les lieux physiques m'effraie un peu. Je crois qu'en général, nous devrions être le plus souple possible.

Mme Marcuse, de l'organisme International Centre of Art for Social Change, a fait valoir toute la dimension liée à la santé et tous les avantages que comporte pour les citoyens le fait de s'engager dans des processus artistiques. L'organisme Wapikoni Mobile, dont l'un des représentants est venu témoigner devant nous, joue justement le rôle de laboratoire créatif, qui va d'une communauté à l'autre.

On ne peut pas faire tout et rien en même temps, mais est-ce que cette mobilité permettrait d'atteindre les francophones des petites communautés situées en Saskatchewan et au Manitoba?

M. Martin Théberge: Il ne faut pas se leurrer. L'idée d'établir un centre créatif francophone à St. Paul, en Alberta, n'est pas réaliste. Il faut donc penser aux éléments mobile, social et technologique.

Mme Marie-Christine Morin (directrice générale par intérim, Fédération culturelle canadienne-française): Il y a aussi l'aspect virtuel du projet, c'est-à-dire le fait que ces divers centres créatifs vont être connectés à l'échelle du pays. On nous a dit — et les gens de Patrimoine canadien vous l'ont dit également au début — que l'on envisageait de tenir compte de cet aspect au cours de la deuxième ou de la troisième phase du développement.

À notre avis, étant donné notre situation, notamment l'éparpillement de nos communautés, nous devrions tenir compte de cet aspect très tôt dans le processus, à savoir maintenant. L'aspect virtuel, qui connecte les gens aux équipes, va être crucial pour la survie du réseau de centres créatifs.

M. Pierre Nantel: La connectivité Internet est-elle bonne dans toutes ces petites communautés?

Mme Marie-Christine Morin: C'est une excellente question, et la réponse est non.

M. Pierre Nantel: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Je vais maintenant céder la parole à M. Breton.

M. Pierre Breton (Shefford, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je remercie aussi tous les témoins de leur passion et je salue leur dévouement envers les arts et la culture.

Mes premières questions s'adressent à M. Théberge et à Mme Morin. Elles touchent un peu ce que Mme Franc a dit tout à l'heure sur les collectes de données. Mme Franc a dit souhaiter avoir davantage accès à des statistiques.

Cela dit, monsieur Théberge, madame Morin, je m'intéresse aux retombées économiques des centres culturels et des districts culturels.

Avez-vous des données en ce sens qui proviennent des membres que vous représentez, qu'il s'agisse des communautés rurales, qui sont plus éloignées, ou des communautés urbaines?

J'aimerais que vous nous entreteniez de cela. Nous pourrons ensuite nous tourner vers les gens de Calgary et vers Mme Franc.

M. Martin Théberge: Nous n'avons pas de données spécifiques sur les arts et la culture dans la francophonie canadienne. Il s'agit d'un créneau particulier d'un marché ciblé et nous n'avons donc pas de données tangibles. Cependant, nous sommes justement en train de préparer un exercice à l'intérieur de notre réseau pour dresser un portrait des besoins et des possibilités qui s'offrent à nos communautés, dans le but de vraiment stimuler notre réflexion sur sur cette question.

Mme Marie-Christine Morin: Je soulignerais aussi, de façon générale, que la part du secteur des arts et de la culture représente environ 3,1 % du PIB, si ma mémoire est fidèle, et un pourcentage à peu près équivalent d'emplois. Il y a donc d'importantes retombées économiques, et c'est un secteur qui contribue au développement de nos communautés. Il est certain qu'il s'agit d'un vecteur économique.

J'entendais ma collègue dire plus tôt que, au-delà de l'événement, il existe toute une communauté qui le vit et en vit: la population triple, les entreprises et tous les citoyens autour bénéficient des retombées de ces événements.

● (1035)

M. Martin Théberge: Ma collègue vient de le dire, ce secteur représente 3,1 % du PIB et, de mémoire, 3,4 % des emplois au Canada. C'est donc à peu près équivalent. Je peux vous le confirmer et vous envoyer les informations plus tard, mais si ma mémoire est fidèle, les arts et la culture au Canada contribuent à l'emploi plus que l'aquaculture, l'agriculture et la pêche réunies. Nous parlons donc de retombées majeures, sans compter tout le domaine du bénévolat, l'élément social et le reste. Les retombées sont réelles, c'est clair.

M. Pierre Breton: Ce que vous dites est intéressant et je crois qu'il faut davantage communiquer et diffuser ce message pour mieux informer notre population.

Madame Franc, avez-vous quelque chose à ajouter?

[*Traduction*]

Mme Christina Franc: La dernière étude que nous avons réalisée date de 2008. Nous savons que, à l'échelle nationale, nous avons apporté 1 milliard de dollars à l'économie canadienne. Nous représentons 10 700 emplois. L'étude était fondée sur des foires de petite, moyenne et grande taille. Les petites foires ont généré en moyenne des retombées économiques locales de 750 000 $. Nous avons donc une très grande incidence, même dans les plus petites collectivités. Comme je l'ai dit, cependant, l'information est plutôt désuète, et nous avons besoin d'un peu d'aide à cet égard.

[*Français*]

M. Pierre Breton: Nos amis de Calgary ont-ils quelque chose à ajouter au sujet des retombées économiques?

[*Traduction*]

M. Jack Hayden: Je peux dire que c'est immense dans notre cas, puisque la collectivité n'existerait manifestement pas sans les arts. Dans notre province, par exemple, la principale industrie, c'est bien sûr celle de l'énergie, suivie de l'agriculture, puis du tourisme et des loisirs. Une très grande partie du tourisme et des loisirs est directement liée aux arts.

Nous travaillons en collaboration. Je dois dire que nous voulons voir nos amis francophones voyager et être capables de voir ce que nous offrons, et je crois que nous devons faire la même chose. À l'heure actuelle, il y a plus de tourisme en voiture à l'échelle du pays. Les foires agricoles attirent des gens dans toutes les collectivités de notre région, et je sais que nous retirerons des avantages économiques des gens qui viennent nous aider. Je sais que nombre des principaux services dans ces collectivités sont soutenus par les foires qui se tiennent à différents endroits.

Je crois que, à l'avenir, une meilleure coordination serait extrêmement importante pour assurer notre survie à tous. Comme je l'ai dit, pour ce qui est de la situation financière, notre budget est d'un peu plus de 3 millions de dollars. Dans la collectivité générale qui nous entoure, je m'attends à ce que les retombées soient possiblement de 10 fois ce chiffre grâce aux gîtes touristiques, aux parcours de golf et aux différentes choses auxquelles ont accès les gens lorsqu'ils viennent voir les différentes formes d'art que nous offrons.

M. Johann Zietsman: Simplement pour répondre à la question, si vous me le permettez, j'ai mentionné brièvement que notre incidence économique annuelle est de 87 millions de dollars, selon Deloitte, et cela inclut les répercussions directes, indirectes et induites. Mais pour appuyer ce que Jack vient de dire, ce sont les répercussions directes et indirectes mesurables, et cela permet de soutenir 1 400 artistes par année.

Pour ce qui est des répercussions indirectes, est-ce que l'absence d'Arts Commons créerait une perte de plus de 87 millions de dollars, en raison de l'incidence sur le tourisme et l'économie de manière plus générale? Je crois que la réponse est oui, assurément. Donc, au-delà des chiffres mesurables, nous travaillons fort au sein de l'industrie et dans mon secteur pour déterminer comment aborder le RSCI — l'impact social, le rendement social du capital investi. Je crois que c'est quelque chose d'encore plus gros, et cela touche les éléments dont Jack a parlé. Pour l'instant, ce n'est pas mesurable dans notre domaine. Nous cherchons des façons de le faire.

[*Français*]

M. Pierre Breton: Merci infiniment.

[*Traduction*]

La présidente: Cela nous amène à la fin de notre audition des témoins dans le cadre de notre étude sur les centres culturels.

[*Français*]

C'était notre dernière réunion sur l'étude des centres culturels et des districts culturels au Canada.

Je veux vraiment remercier tous nos témoins et tous les députés, car c'était fort intéressant.

Dans les quelques prochaines réunions, nous poursuivrons notre étude sur la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration.

Merci beaucoup.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur.* Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur.*

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes
à l'adresse suivante : http://www.noscommunes.ca

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act.* Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act.*

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the
following address: http://www.ourcommons.ca